



Dr. I Nyoman Putu Budiarta, S.H., M.H.

Konsep Alih Daya,  
Bentuk Perlindungan,  
dan  
Kepastian Hukum

# HUKUM OUTSOURCING



# HUKUM *OUTSOURCING*

---

*Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian  
Hukum*



Dr. I Nyoman Putu Budiarta, S.H., M.H.

# HUKUM *OUTSOURCING*

---

*Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian  
Hukum*

Setara Press  
Malang 2016

## **HUKUM OUTSOURCING**

*Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*

Copyright © November, 2016

Pertama kali diterbitkan di Indonesia dalam Bahasa Indonesia oleh **Setara Press**. Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Ukuran: 15,5cm X 23cm; Hal: xviii + 248

Penulis:

**Dr. I Nyoman Putu Budiarta, S.H., M.H.**

**ISBN: 978-602-6344-01-4**

*Cover: Dino Sanggrha Irnanda*

*Lay Out: Kamilia Sukmawati*

Penerbit:

*Setara Press*

*Kelompok Intrans Publishing*

Wisma Kalimetro

Jl. Joyosuko Metro 42 Malang, Jatim

Telp. 0341-573650, Fax. 0341-573650

Email Redaksi: [redaksi.intrans@gmail.com](mailto:redaksi.intrans@gmail.com)

Email Pemasaran: [intrans\\_malang@yahoo.com](mailto:intrans_malang@yahoo.com)

Website: [www.intranspublishing.com](http://www.intranspublishing.com)

Anggota IKAPI

Distributor:

**Cita Intrans Selaras**

## *Pengantar Penulis ...*

Di dalam konsideran menimbang huruf c dan d Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) dinyatakan bahwa, dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Untuk itu perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pertimbangan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut di atas sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUDNRI 1945), bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan. Demikian juga yang ditentukan

dalam Pasal 28D ayat (1) UUDNRI 1945, bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana penegasan Pasal 28D ayat (2) UUDNRI 1945.

Dalam outsourcing, pengusaha dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan dinamis sesuai dengan amanat Pasal 33 ayat (1) UUDNRI 1945 bahwa, perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Oleh karena itu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam outsourcing juga harus mencerminkan perlindungan hukum kepada pekerja sebagaimana tujuan negara yang telah dituangkan dalam Pembukaan UUDNRI 1945, yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila dalam rangka tercapainya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

*Outsourcing* yang diatur dalam Pasal 64, 65 dan 66 UU No. 13 Tahun 2003 sangat kompleks, outsourcing dimaknai sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya yang dilakukan dengan perjanjian secara tertulis, melalui dua cara, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana penegasan Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003. Outsourcing merupakan sistem kerja yang berkembang seiring kebutuhan pengusaha untuk hubungan kerja yang fleksibel, mudah untuk merekrut dan mudah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerjanya sebagai antisipasi persaingan global yang sangat kompetitif sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif.

Hubungan kerja yang terjadi dalam outsourcing adalah karena perjanjian kerja (perjanjian kerja outsourcing), dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) asalkan memenuhi persyaratan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana ditegaskan pula dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Lebih lanjut kalau dicermati tampak

adanya ketidakjelasan atau kekaburan norma dalam pengaturan outsourcing yang membuka ruang multitafsir yang rentan menimbulkan ketidakharmonisan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dalam sistem outsourcing. Kekaburan/ketidakjelasan pengaturan yang dimaksud berkaitan dengan ketidakpastian hukum hubungan kerja yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 juncto Kepmenakertrans No.Kep 100/MEN/VI/2004, yaitu dapat dengan hubungan kerja PKWTT dan/atau PKWT, sebagaimana Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7), Pasal 66 ayat (2) b dan d, juncto Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Dalam hal ini ada hubungan hukum (hubungan kerja) yang terputus antara pekerja outsourcing dengan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna pekerja). Hubungan kerja hanya terjadi antara pekerja outsourcing dengan perusahaan outsourcing (perusahaan penerima pekerjaan). Akan tetapi jika sejumlah persyaratan dalam undang-undang tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan outsourcing beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pada hal sejak awal antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan tidak ada perjanjian kerja/hubungan kerja.

Dalam penentuan jenis pekerjaan outsourcing yaitu pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi diatur dalam Pasal 65 ayat (2) c dan Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, juncto Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Hal ini sangat sulit didefinisikan karena adanya perbedaan persepsi, dan ada kalanya juga dilatarbelakangi oleh kepentingan yang mewakili untuk memperoleh keuntungan dari kondisi tersebut. Di samping itu, bentuk-bentuk pengelolaan usaha yang sangat bervariasi dan beberapa perusahaan multinasional dalam era globalisasi ini membawa bentuk baru pola kemitraan usahanya, menambah semakin kompleksnya kerancuan tersebut.

Perlindungan hukum pekerja outsourcing yang diatur UU No. 13 Tahun 2003, baik perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja dan lain-lain termasuk dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, masih belum jelas. Oleh karena ditentukan minimal sama dengan yang berlaku pada perusahaan pemberi



pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sebagaimana ketentuan Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) c UU No. 13 Tahun 2003. Demikian juga dalam hal tanggung jawab pemenuhan hak-hak pekerja outsourcing yang semula berada pada perusahaan outsourcing (perusahaan penerima pekerjaan) dapat beralih menjadi tanggung jawab perusahaan pemberi pekerjaan, sebagaimana ketentuan Pasal 65 ayat (9) dan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003. Pengalihan tanggung jawab pemenuhan hak-hak normatif pekerja outsourcing dari perusahaan outsourcing kepada perusahaan pemberi pekerjaan juga dapat terjadi dalam hal perusahaan outsourcing tidak berbentuk badan hukum sesuai Pasal 65 ayat (3), Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, juncto Pasal 2 Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/X/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh.

Ketidaksinkronan pengaturan terjadi terhadap perusahaan pemborong pekerjaan sebagai perusahaan outsourcing yang walaupun Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 mengharuskan berbentuk badan hukum, tetapi dalam Pasal 3 Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/X/2004 membolehkan tidak berbentuk badan hukum sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum bentuk badan usaha perusahaan pemborong pekerjaan (perusahaan outsourcing) yang berkonsekuensi terhadap ketidakpastian hukum hubungan kerja pekerja outsourcing.

Dari ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan pengaturan termasuk kekaburan terhadap beberapa norma hukum tersebut di atas, maka outsourcing ditantang berlakunya oleh mayoritas serikat pekerja/serikat buruh seluruh Indonesia. Serikat pekerja/serikat buruh beranggapan bahwa outsourcing tidak berbeda dengan perbudakan modern. Outsourcing juga dinilai membuat hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan menjadi tidak jelas. Banyak calon pekerja yang mendapatkan pekerjaan dari perusahaan outsourcing diwajibkan membayar sejumlah uang bahkan dengan memotong upahnya perbulan selama dikontrak. Selain itu pada umumnya pekerja dari perusahaan outsourcing tidak menerima hak-hak normatif yang seharusnya diterima pekerja outsourcing.

Buku ini hadir di tangan pembaca sebagai upaya melakukan pengkajian secara normatif dan mendalam mengenai perlindungan hukum pekerja outsourcing ditinjau dari prinsip keadilan, kepastian hukum, dan Hak Asasi Manusia (HAM).

\*\*\*

Saya memanjatkan Puji Syukur Kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya telah dapat menyelesaikan dan menyempurnakan buku ini yang semula dikembangkan dari disertasi penulis ketika menempuh Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang. Banyak pihak yang memberikan kontribusi besar baik moril dan materiil dalam proses penyusunan buku ini. Meraka adalah; yang sangat terpelajar Prof. Dr. Sudarsono, SH.,MS., yang bersangkutan merupakan Promotor sekaligus sebagai Ketua Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya; yang sangat terpelajar Prof. Dr. I Gusti Ngurah Wairocana, SH.,MH, sebagai Ko. Promotor I ketika penulis menyusun disertasi. Peran besar yang bersangkutan yaitu kesabaran dan waktu yang selalu diluangkan dalam proses diskusi dan memberikan pemahaman teori dan konsep-konsep hukum dalam membangun konstruksi berpikir baik dalam penyusunan satu karya yang baik dan tajam. Nama berikutnya, yang terpelajar Dr. Abdul Rachmad Budiono, SH., MH., yang juga sebagai Ko. Promotor II. Dengan keterbukaan, ketulusan dan kesabarannya telah menuntun saya dalam memahami konsepsi-konsepsi hukum ketenagakerjaan, khususnya berkenaan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing, yang secara kritis telah mempertajam batasan-batasan dan materi kajian yang sedang dilakukan.

Saya juga perlu menyebut nama-nama lain, sebagai pihak yang memberikan kontribusi, yaitu Rektor dan Direktur Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Dr. Sihabudin, SH., MH, (saat itu menjadi Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya), Prof. Dr. I Nyoman Nurjaya, SH.,MH, (mantan Ketua Program Studi Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang), Prof. Dr. I Nyoman Sucipta, M.Si., (Koordinator Kopertis Wilayah VIII), Prof. Dr. I Made Subawa, S.H., M.S., Prof. Dr. Putu Sudarma Sumadi, S.H., S.U., Prof. Dr. Suko Wiyono, S.H.,M.H., Prof. Dr. I Dewa Gede

Atmaja, S.H.,M.S., Dr. Anak Agung Oka Wisnu Murti, M.Si., (Ketua Yayasan Kesejahteraan Korpri Provinsi Bali), Prof. Dr. I Made Sukarsa, SE.,M.Si, (Rektor Universitas Warmadewa Denpasar), Ni Luh Made Mahendrawati, SH.,M.Hum., (Dekan Fakultas Hukum Universitas Warmadewa Denpasar Bali), Drs. Sembah Sebhakti, (Mantan Ketua Yayasan Kesejahteraan Korpri Provinsi Bali), (alm) I Ketut Widjana, SH., (mantan Sekretaris Yayasan Kesejahteraan Korpri Provinsi Bali dan Mantan Dekan Fakultas Hukum Universitas Warmadewa), I Wayan Waya, SH., (mantan Wakil Sekretaris Yayasan Kesejahteraan Korpri Provinsi Bali dan mantan Pembantu Rektor III Universitas Warmadewa serta Pembina Yayasan Kesejahteraan Korpri Provinsi Bali), I Made Gianyar, SH.,M.Hum., (Bupati Bangli), serta semua dosen pada Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dan Fakultas Hukum Universitas Udayana.

Kepada teman-teman dosen dan tenaga administrasi Fakultas Hukum Universitas Warmadewa yang senantiasa memberikan dukungan dan kepercayaan kepada saya, saya ucapkan terima kasih tak terhingga.

Ayahnda I Nyoman Budi (alm) dan Ibunda Ni Luh Songkrokan (alm) yang telah selalu memberikan bimbingan, tuntunan, dalam segala hal terutama dalam menempuh cita-cita dalam bidang pendidikan, ayahanda mertua Drs. I Made Sugita (alm) dan Ibunda mertua Ni Made Sujasni, S.Pd., yang telah membimbing dan memberi dorongan semangat untuk meraih cita-cita di bidang pendidikan, I Gede Ukir dan Ni Nengah Mengker, sebagai orangtua asuh yang mendidik dan menempa serta memacu semangat saya dari kecil hingga sekarang. Saya panjatkan doa dan terima kasih atas kasih sayangnya.

Adik I Gede Puspa dan I Gede Astra, SP., I Nengah Songkob, yang telah memberikan bantuan moril dan materiil serta dorongan semangat yang sangat berguna.

Kepada istriku tercinta Ni Made Maniasri, SE., dan putra-putriku tersayang yang selalu menjadi pemicu semangat saya untuk terus belajar dan berkarya. Kasih sayang mendalam selalu untuk kalian semua.

Bantuan dan kebaikan Bapak-bapak, Ibu-ibu, dan saudara-saudara adalah dorongan utama yang memperkuat semangat dan keyakinan saya. Sungguh tiada kata yang memadai untuk mengungkapkan rasa terima kasih saya. Melalui kesempatan ini perkenankan saya menyampaikan rasa hormat dan rasa terima kasih saya yang tiada terhingga atas dorongan, bantuan, dukungan dan pengertian yang telah Bapak-bapak, Ibu-ibu, dan saudara-saudara berikan kepada saya. Terakhir, semoga buku ini dapat menambah wawasan dan khazanah ilmu pengetahuan khususnya terkait perkembangan hukum di Indonesia.

Bali, Juli 2016

**Penulis**

# *Sambutan Rektor ...*

Universitas Marwadewa

Terbitnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tampaknya masih menyisakan beberapa persoalan yang belum dapat terselesaikan. Beberapa persoalan tersebut mencakup perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Belum lagi persoalan-persoalan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek keadilan dan HAM yang pasti akan menuai respon yang beragam. Tak ayal respon yang dilontarkan bersifat menentang (baca: menolak) secara langsung terhadap proses penerapan berbagai peraturan yang ada. Wujud respon lainnya berupa kajian-kajian yang dilakukan untuk memecahkan berbagai persoalan yang belum diakomodasi oleh peraturan-peraturan yang dimaksud. Juga demikian, hadirnya buku ini di

hadapan sidang pembaca, merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh Dr. I Nyoman Putu Budiarta, SH., MH., salah seorang dosen kami di Fakultas Hukum Universitas Marwadewa, Bali. Satu kajian yang sangat serius dan mendalam mengenai tiga pokok tiga permasalahan, yaitu: (1) perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dalam perspektif prinsip keadilan; (2) perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dalam perspektif prinsip kepastian hukum; dan (3) perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dalam perspektif prinsip HAM.

Saya mengenal baik Dr. I Nyoman Putu Budiarta, SH., MH. Yang bersangkutan merupakan dosen dan salah satu pimpinan di Universitas Marwadewa yang *expert* dalam bidang ilmu hukum. Perjalanan akademik beliau diawali ketika menjadi dosen di Yayasan Kesejahteraan Korpri Provinsi Bali Fakultas Hukum Universitas Warmadewa pada tahun 1985, kemudian pada tahun 1992 diangkat menjadi dosen Kopertis Wilayah III yang diperkerjakan pada Fakultas Hukum Universitas Warmadewa Denpasar sampai saat ini. Karena keteladanan, kemudian beberapa periode dipercaya sebagai pimpinan di fakultas hukum Universitas Marwadewa mulai dari ketua Jurusan Hukum Internasional (1986-1987), Pembantu Dekan Bidang Kemahasiswaan (1987-1989), Pembantu Dekan Bidang Akademik (1989-1991), Wakil Dekan/Plt. Dekan selama dua periode (1991-1997), sampai pada akhirnya dipercaya sebagai Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan (2001-2003 dan 2003-2007).

Semoga, apa yang dipersembahkan oleh Dr. I Nyoman Putu Budiarta, SH., MH., yang berupa buku berjudul "*Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*" dapat memberikan sumbangan besar dalam khazanah pengetahuan hukum di Indonesia dan secara khusus dalam perbaikan tata hukum nasional.

Bali, September 2016

**Prof. Dr. I Made Sukarsa, SE., M.Si.**

## *Pengantar Penerbit ...*

Penjelasan dalam buku ini merupakan pengkajian secara normatif dan mendalam mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip keadilan, kepastian hukum, dan Hak Asasi Manusia (HAM). Perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dari segi prinsip keadilan menelaah mengenai 1) prinsip keadilan dalam perjanjian dan hubungan kerja, 2) prinsip keadilan (kesetaraan) dalam pengaturan upah dan kesejahteraan pekerja *outsourcing*. Dalam mengkaji perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip kepastian hukum diungkapkan tentang 1) Kepastian hukum dalam perlindungan preventif pekerja *outsourcing*, yang meliputi telaahan (a) kepastian hubungan kerja; (b) kepastian jenis pekerjaan pekerja *outsourcing*; dan (c) kepastian hukum bentuk badan hukum perusahaan *outsourcing*. Sedangkan pembahasan perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip HAM, menekankan telaahan pada: hak atas pekerja, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak; 2) hak atas jaminan sosial (Jamsostek); 3) hak berserikat pekerja *outsourcing* dan keterwakilannya dalam melakukan perundingan dengan pengusaha.

Dari beberapa kasus yang terjadi, perlindungan hukum pada pekerja *outsourcing* masih belum mencerminkan prinsip keadilan, karena nampaknya hukum yang melindungi para pekerja *outsourcing* belum memadai dan butuh dikaji ulang. Maka rekomendasi terhadap UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja agar pekerja *outsourcing* menjadi lebih eksis dan konstitusional sangat perlu untuk dipertimbangkan.

Buku ini terdiri dari delapan bab pembahasan, yaitu: (bab 1) pendahuluan; (bab 2) prinsip keadilan, kepastian hukum, dan hak asasi manusia dalam pembentukan peraturan hukum. Bagian ini memberikan gambaran teoritik mengenai konsep-konsep umum yang dimaksud; (bab 3) prinsip, peraturan hukum, dan klasifikasi makna prinsip hukum; (bab 4) mengenai pengaturan yang ada berkaitan dengan *outsourcing*. Dalam bagian ini dipaparkan pula, secara ontologis, apa yang dimaksud dengan *outsourcing*, pekerja *outsourcing*, tujuan, resiko, tahapan dan pembatasan serta jenis dan perizinan perusahaan *outsourcing* (bab 5) perjanjian dan hubungan kerja dalam *outsourcing*; (bab 6) konsep dan wujud perlindungan hukum pekerja *outsourcing*. Terdapat premis-premis mengenai konsep perlindungan hukum serta wujud perlindungan hukum baik secara preventif maupun represif; (bab 7 dan 8) perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip keadilan, kepastian hukum, dan prinsip Hak Asasi Manusia (HAM).

Karenanya, buku ini sangat penting untuk menjadi bahan rujukan dan pengkajian ulang berkaitan dengan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*. Pasalnya, perusahaan yang memiliki pekerja *outsourcing* harus mempertimbangkan dari segala aspek, terutama harus meninjau ulang dari aspek HAM yakni berkaitan dengan “*Perlindungan Hukum Pekerja dan Prinsip HAM dalam Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing, yang meliputi: hak atas pekerjaan, perlakuan dan imbalan yang adil dan layak, hak atas jaminan sosial, dan hak serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha*”.

Tiada gading yang tak retak. Begitulah kata pepatah bangsa ini. oleh karena itu, segala masukan yang progresif selalu kami tunggu untuk memperkaya literasi bangsa dengan buku-buku yang berkualitas. Selamat membaca dan mengambil manfaat dari buku ini!



# *Daftar Isi ...*

**Pengantar Penulis -- v**

**Pengantar Rektor Universitas Marwadewa -- xii**

**Pengantar Penerbit -- xiv**

---

**Bagian Pertama: Pendahuluan -- 1**

---

**Bagian Kedua: Konsep dan Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, dan HAM dalam Pembentukan Peraturan -- 17**

A. Konsep dan Prinsip Keadilan -- 20

B. Konsep dan Prinsip Kepastian Hukum -- 34

C. Konsep dan Prinsip Hak Asasi Manusia (HAM) -- 41

---

**Bagian Ketiga: Prinsip, Peraturan Hukum, dan Klasifikasi Makna Prinsip Hukum -- 50**

A. Pengertian Prinsip dan Peraturan Hukum -- 50

B. Klasifikasi Makna Prinsip Hukum -- 59

**Bagian Keempat: *Outsourcing* dan Pengaturannya -- 71**

- A. Pengertian dan Pekerja *Outsourcing* -- 71
  - B. Tujuan dan Risiko *Outsourcing* -- 79
  - C. Tahapan dan Pembatasan *Outsourcing* -- 84
  - D. Jenis dan Perizinan Perusahaan *Outsourcing* -- 98
- 

**Bagian Kelima: Perjanjian dan Hubungan Kerja dalam *Outsourcing* -- 108**

- A. Pengertian, Syarat-syarat, dan Para Pihak dalam Perjanjian *Outsourcing* -- 108
  - B. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja *Outsourcing* -- 117
  - C. Bentuk, Isi, dan Kekuatan Mengikat Perjanjian Kerja *Outsourcing* -- 124
- 

**Bagian Keenam: Konsep dan Wujud Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* -- 136**

- A. Konsep Perlindungan Hukum Pekerja -- 136
  - B. Wujud Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* -- 138
- 

**Bagian Ketujuh: Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* Ditinjau dari Prinsip Kepastian Hukum -- 161**

- A. Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* Ditinjau dari Prinsip Keadilan -- 171
  - B. Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* Ditinjau dari Prinsip Kepastian Hukum -- 190
- 

**Daftar Pustaka -- 232**

**Tentang Penulis -- 246**



---

# Bagian Pertama

## Pendahuluan

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan perubahan dalam pengelolaan perusahaan dengan memperkecil rentang kendala manajemen, memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan itulah kemudian muncul kecenderungan *outsourcing*, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.<sup>1</sup>

Hampir tidak ada perusahaan yang dapat mempertahankan daya saingnya di tengah perubahan cepas arus perekonomian global hanya dengan mengandalkan sumber daya sendiri. Oleh karenanya, *outsourcing* merupakan alternatif yang baik terhadap persaingan yang

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 219.

sangat kompetitif tersebut. Dalam persaingan yang sangat kompetitif, tidak ada perusahaan yang mampu merangsang tingkat investasi yang dibutuhkan untuk menjadikan semua operasinya paling efisien di dunia. Melalui *outsourcing*, perusahaan mengatasi dilema tersebut dengan memfokus pada sumber daya internal mereka atau aktivitas yang memberikannya suatu keunggulan kompetitif yang unik.<sup>2</sup>

*Outsourcing* dikaitkan dengan hubungan kerja, sangat banyak dibicarakan oleh pelaku proses produksi barang maupun jasa dan juga oleh pemerhati. Oleh karena *outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja/buruh dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja. Pelaksanaan *outsourcing* yang demikian dapat menimbulkan keresahan pekerja dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja, sehingga maksud diadakannya *outsourcing* seperti yang disebutkan di atas menjadi tidak tercapai, karena terganggunya proses produksi barang maupun jasa. Hal tersebut terjadi karena sebelum adanya Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 No. 4279 (yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003), tidak ada peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam melaksanakan *outsourcing*. Yang ada yaitu Kitab Undang-undang Hukum Perdata (yang selanjutnya disebut KUHPerdata) dalam Pasal 1601 b, yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak yang kesatu, pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu. Ketentuan KUHPerdata yang mengatur perjanjian pemborongan pekerjaan hanya merupakan salah satu aspek dari *outsourcing*.

Sementara itu di dalam UU No. 13 Tahun 2003, secara eksplisit tidak mengenal istilah *outsourcing*, tetapi di dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 dapat dilihat yang dimaksud dengan praktek *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan

---

<sup>2</sup> Imam Sjahputra Tunggal, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: HARVARINDO, 2009), hlm. 324-325.

pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja.<sup>3</sup> Dengan demikian UU No. 13 Tahun 2003 telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja, yang populer disebut *outsourcing*.<sup>4</sup> UU No. 13 Tahun 2003 ini mengatur dan melegalkan *outsourcing*. Istilah yang dipakai adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh, sebagaimana disebutkan Pasal 64 bahwa perusahaan dapat mengerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.<sup>5</sup>

Berdasarkan Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 dapat dikatakan bahwa *outsourcing* dilakukan dengan perjanjian secara tertulis melalui dua cara, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan, atau penyedia jasa pekerja. Dengan perkataan lain, bahwa praktik *outsourcing* yang dimaksud dalam UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana ketentuan yang diatur Pasal 64, 65, dan 66, dikenal dalam dua bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh.<sup>6</sup>

*Outsourcing* jika dilihat dari hukum ketenagakerjaan merupakan hubungan hukum berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan/penyedia jasa pekerja. Pada hubungan hukum ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja, yang sering juga disebut perusahaan penerima pekerjaan (Perusahaan *Outsourcing*), perusahaan pengguna pekerja atau perusahaan pemberi pekerjaan, dan pekerja/buruh itu sendiri. Hubungan kerja yang terjadi pada *outsourcing* adalah antara pekerja dengan perusahaan penerima pekerjaan (Perusahaan *Outsourcing*) yang dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau tetap (PKWTT), tetapi dapat pula dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) apabila memenuhi semua persyaratan baik formal maupun material sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian hubungan kerja pada *outsourcing* tidak

---

<sup>3</sup> Hidayat Muharam, Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 13

<sup>4</sup> Abdul Khakim, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 74

<sup>5</sup> Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 179.

<sup>6</sup> Adrian Sutedi, Op.cit, hlm. 220.

selalu dalam bentuk PKWT, dan sangat keliru kalau beranggapan bahwa *outsourcing* selalu dan/atau sama dengan PKWT.

Seperti hubungan kerja pada umumnya, dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/perusahaan dengan sistem *outsourcing*, secara yuridis hubungan mereka adalah bebas, seseorang tidak boleh diperbudak, diperulur maupun diperhambakan. Segala macam bentuk perbudakan, perhambaan dan peruluran dilarang karena memang tidak sesuai dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 selanjutnya disingkat (UUDNRI Tahun 1945) dan Pancasila, namun secara sosiologis, pekerja tidaklah bebas sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup, karena bermodal tenaganya saja seseorang pekerja kadang kala terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja sendiri, lebih-lebih sekarang dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.<sup>7</sup>

Tenaga pekerja yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja. Akibatnya, pekerja selalu mengikuti tenaganya ke tempat di mana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja pekerja karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Dengan diberlakukannya UU No. 13 Tahun 2003 dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Di samping itu juga menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun.<sup>8</sup> Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan

---

<sup>7</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 17.

<sup>8</sup> Hadi Setia Tunggal, *Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Harvarindo, 2009), hlm. iii.

perkembangan kemajuan dunia usaha, sebagaimana yang dituangkan dalam konsideran menimbang huruf c dan d UU No. 13 Tahun 2003, sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (2) UUDNRI Tahun 1945, bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan. Demikian juga yang ditentukan Pasal 28D ayat (1) UUDNRI 1945, bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum; dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana penegasan Pasal 28D ayat (2) UUDNRI Tahun 1945. Di samping itu dengan *outsourcing*, pengusaha dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan dinamis sesuai dengan amanat Pasal 33 ayat (1) UUDNRI 1945 bahwa, perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Oleh karena itu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam *outsourcing* juga harus mencerminkan pemberian perlindungan hukum kepada pekerja sebagaimana tujuan negara yang telah dituangkan dalam Pembukaan UUDNRI 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

*Outsourcing* merupakan sistem kerja yang berkembang seiring meningkatnya kebutuhan pengusaha untuk hubungan kerja yang fleksibel, mudah untuk merekrut dan mudah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerjaanya. Meski tidak diizinkan oleh Undang-Undang, pada umumnya perjanjian kerja *outsourcing* menggunakan PKWT, yaitu suatu perjanjian yang memperjanjikan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT,<sup>9</sup> (yang selanjutnya disingkat Kep. 100/Men/VI/2004).

Dalam khasanah hukum Indonesia, pemborongan pekerjaan dan pemberian jasa bukanlah merupakan sesuatu yang baru.

---

<sup>9</sup> Surya Tjandra dan Marina Pangaribuan, *Kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007*, (Jakarta: Penerbit TURC, 2008), hlm. 135.



KUHPPerdata dalam Pasal 1601 b sebagaimana telah diuraikan dimuka telah mengatur pemborongan pekerjaan, bahkan KUHPPerdata mengakui dan memberi tempat, serta melindungi hak perseorangan untuk menjadi pemborong pekerjaan.<sup>10</sup> Dengan kata lain KUHPPerdata tidak membatasi hak untuk menjadi pemborong pekerjaan hanya kepada perusahaan berbadan hukum, melainkan memberikan hak kepada setiap perusahaan, bahkan kepada pemborong perseorangan sekalipun. Dalam KUHPPerdata, pelaksanaannya diatur dan dibedakan lebih lanjut, antara pemborongan pekerjaan yang dilaksanakan hanya menyediakan jasa pekerja saja atau dengan penyediaan bahannya sebagaimana ketentuan Pasal 1604 KUHPPerdata.

Terdapat beberapa prinsip yang berlaku dalam pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1604 - 1617 KUHPPerdata, antara lain:<sup>11</sup>

- a. Jika telah terjadi kesepakatan dalam pemborongan pekerjaan dan pekerjaan telah mulai dikerjakan, pihak memborongkan tidak bisa menghentikan pemborongan pekerjaan.
- b. Pemborongan pekerjaan berhenti dengan meninggalnya si pemborong, namun pihak yang memborongkan diwajibkan membayar kepada ahli waris si pemborong harga pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- c. Si pemborong bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan orang-orang yang telah dikerjakan olehnya.
- d. Buruh yang memegang suatu barang kepunyaan orang lain, untuk mengerjakan sesuatu pada barang tersebut, berhak menahan barang tersebut sampai biaya dan upah-upah yang dikeluarkan untuk barang itu dipenuhi keseluruhannya, kecuali jika pihak yang memborongkan telah memberikan jaminan secukupnya untuk pembayaran biaya dan upah-upah tersebut.

Mencermati ketentuan KUHPPerdata dengan prinsip-prinsip yang berlaku dalam pemborongan pekerjaan sebagaimana tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa pengaturan pemborongan pekerjaan dalam KUHPPerdata tidak mengharuskan pemborong

---

<sup>10</sup> Lalu Husni, Op.cit, hlm. 178-179.

<sup>11</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: DDS Publishing, 2006), hlm. 10-11.

pekerjaan adalah perusahaan yang berbadan hukum, melainkan dapat dilakukan oleh perusahaan yang bukan berbadan hukum, bahkan oleh pemborong pekerjaan perseorangan sekalipun. Demikian juga untuk jenis pekerjaan yang diborongkan tidak diatur pembatasannya, hal ini sudah tentu sepanjang pekerjaan yang diborongkan itu tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan/kesopanan, dan ketertiban umum. Mengenai status pekerja tidak diatur secara rigid, apakah PKWT atau KWTT atau juga pekerja harian lepas melalui hubungan kerja dengan pihak yang memborong pekerjaan. Oleh karena itu tanggung jawab terhadap pekerjaan termasuk di dalamnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja ada pada pihak atau perusahaan yang memborong pekerjaan (penerima pekerjaan) dan tidak dapat beralih kepada pihak/perusahaan yang memborongkan pekerjaan (pemberi pekerjaan).

*Outsourcing* yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 sangat kompleks, *outsourcing* dimaknai sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya yang dilakukan dengan perjanjian secara tertulis, melalui dua cara, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan, atau penyediaan jasa pekerja/buruh, sebagaimana ketentuan Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003.

Untuk dapat menyerahkan pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, harus memenuhi ketentuan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain adalah:
  - 1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
  - 2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  - 3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
  - 4) tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- b. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum.
- c. Memberikan perlindungan dan syarat-syarat kerja minimal sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- d. Pelaksanaan hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dan pekerja/buruh diatur dalam perjanjian secara tertulis.
- e. Hubungan kerja tersebut butir d dapat dilakukan dengan PKWTT atau PKWT jika memenuhi persyaratan PKWT (Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003).
- f. Jika butir a dan b tersebut di atas tidak terpenuhi, demi hukum hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja buruh yang bersangkutan.

Dalam Pasal 6 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 220/Men/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (selanjutnya disingkat Kep. 220/Men/X/2004) ditentukan bahwa syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain adalah:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan.
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan untuk memberikan penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung. Artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya.

Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan dan berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan tersebut, perusahaan pemberi pekerjaan harus menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang serta melaporkannya kepada instansi yang

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 6 ayat (2) Kep. 220/Men/X/2004.

Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan diharuskan berbentuk badan hukum sebagaimana ketentuan Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, kemudian oleh ketentuan Pasal 3 Kep. 220/X/2004 dikecualikan terhadap:

- a. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang.
- b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja kurang dari sepuluh orang.

Apabila perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum sebagaimana dimaksud di atas akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum, dengan ketentuan apabila perusahaan yang bukan badan hukum tersebut tidak melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja dalam hubungan kerja, perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum yang bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut. Hal ini diatur dalam Pasal 3 ayat (3) dan ayat (4) Kep. 220/Men/X/2004. Dalam Pasal 4 ayat (1) Kep. 220/Men/X/2004 juga ditentukan, dalam hal di satu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum, tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum.

Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud di atas bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerjanya, dan tanggung jawab tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (2) dan ayat (3) Kep. 220/Men/X/2004.

Di samping pengaturan bentuk *outsourcing* yang dilakukan dengan cara perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana ketentuan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 dan Kep. 220/Men/X/2004 tersebut di atas, dikenal juga bentuk *outsourcing* yang dilakukan dengan cara perjanjian penyediaan jasa pekerja yang diatur dalam Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Selanjutnya disingkat Kep. 101/Men/VI/2004).

Berdasarkan ketentuan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, diatur penyerahan pelaksanaan pekerjaan melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagai berikut:

- a. Tidak boleh mempergunakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan pokok (*core business*) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi adalah jelas bukan kegiatan penunjang dalam suatu perusahaan. Yang termasuk kegiatan penunjang, antara lain, usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*) usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.
- b. Penyediaan jasa pekerja/buruh:
  - 1) Harus memenuhi syarat-syarat:
    - a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
    - b) Perjanjian dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua pihak, melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu jika memenuhi persyaratan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
    - c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.  
Dalam hal ini pekerja/buruh memperoleh hak (yang sama) atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat

kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya sesuai dengan yang berlaku di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh. Perlindungan tersebut minimal harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- d) Perjanjian antara pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- 2) Merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- c. Jika ketentuan butir a, b. 1) a), b. 1) b), b. 1) d) dan b. 2) tidak terpenuhi, demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Perusahaan penyedia jasa pekerja harus berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya adalah menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan dan wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa/buruh, sebagaimana ketentuan Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 2 ayat (1) Kep. 101/Men/VI/2004.

Dalam Pasal 4 Kep. 101/Men/IV/2004 ditentukan, bahwa:

Jika perusahaan pemberi pekerjaan sepakat untuk memberikan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya:

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan jasa;
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dan pekerja/buruh yang diperkerjakan perusahaan penyedia jasa. Dengan demikian, perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Perjanjian penyediaan jasa pekerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja harus didaftarkan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan. Hal ini diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Kep. 101/Men/VI/2004. Ketika melakukan pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja sebagaimana di maksud di atas, perusahaan penyedia jasa pekerja harus melampirkan draft perjanjian kerja sebagaimana diatur Pasal 5 ayat (4) Kep.101/Men/VI/2004. Akan tetapi, jika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan seperti diatur Pasal 5 ayat (1) Kep. 101/Men/VI/2004, maka berdasar Pasal 7 ayat (1) Kep. 101/Men/VI/2004 izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan dapat dicabut oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerajaan setempat. Dalam hal izin operasional suatu perusahaan jasa pekerja dicabut karena melanggar ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud di atas, maka berdasarkan Pasal 7 ayat (2) Kep. 101/Men/VI/2004 hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.

Seperti halnya dalam perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan pemborong pekerjaan, maka perjanjian kerja dalam hubungan antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, dapat dibuat PKWT sepanjang memenuhi persyaratan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 dan Kep. 100/Men/VI/2004 dan/atau PKWTT, dengan catatan PKWT atau PKWTT tersebut harus tertulis.

Dalam hal terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di suatu perusahaan, maka di dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja harus dimuat penegasan, bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada diperusahaan pemberi kerja, sebagaimana ditentukan Pasal 4 huruf c Kep. 101/Men/VI/2004.

Dari uraian beberapa pengaturan tentang *outsourcing* tersebut di atas, baik yang diatur dalam KUHPerdara, maupun pengaturan

berikutnya dalam UU No. 13 Tahun 2003 dengan peraturan pelaksanaannya seperti Kep.220/Men/X/2004, Kep. 101/Men/VI/2004, dan Kep.100/Men/VI/2004, maka terlihat adanya inkonsistensi dalam pengaturan *outsourcing*. Inkonsistensi pengaturan tersebut di satu sisi karena terdapat ketidakharmonisan pengaturan *outsourcing* dalam bentuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan maupun dalam bentuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja antara yang diatur di dalam KUHPerduta dan dalam UU No. 13 Tahun 2003. KUHPerduta tidak ada ketentuan mengharuskan perusahaan pemborong pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja berbentuk badan hukum sebagaimana ketentuan Pasal 1601-Pasal 1604 KUHPerduta. Sedangkan UU No. 13 Tahun 2003 perusahaan tersebut harus berbadan hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (3) dan Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Kemudian di sisi lain inkonsistensi pengaturan *outsourcing* juga tampak karena tidak adanya sinkronisasi pengaturan perusahaan pemborong pekerjaan antara UU No. 13 Tahun 2003 dan KEP 220/Men/X/2004, di mana perusahaan pemborong pekerjaan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 harus berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat (3), sedangkan yang diatur dalam Pasal 3 Kep.220/Men/X/2004, bentuk perusahaan pemborong pekerjaan dapat dikecualikan atau tidak harus berbentuk badan hukum.

Lebih lanjut kalau dicermati tampak adanya ketidakjelasan atau kekaburan norma dalam pengaturan *outsourcing* yang membuka ruang multitafsir yang rentan menimbulkan ketidak harmonisan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dalam sistem *outsourcing*. Kekaburan pengaturan yang dimaksud berkaitan dengan kepastian hukum hubungan kerja yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 jo Kep. 100/Men/VI/2004, yaitu dapat dengan hubungan kerja PKWT dan/atau PKWTT, sebagaimana Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) b dan d jo Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003. Dalam kaitan ini hubungan kerja yang terjadi dalam perjanjian *outsourcing* adalah antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* (penerima pekerjaan), akan tetapi jika sejumlah persyaratan yang ditentukan di dalam Undang Undang tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/



buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja.<sup>12</sup> Dalam praktik perjanjian kerja *outsourcing* cenderung digunakan PKWT/kontrak, sehingga mudah bagi perusahaan untuk melakukan PHK kalau perusahaan tidak membutuhkan lagi.<sup>13</sup> Padahal pekerja selalu menginginkan menjadi pekerja tetap (PKWTT).

Begitu juga dalam penentuan jenis pekerjaan *outsourcing* yaitu pekerjaan penunjang, pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (2) c dan Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini sangat sulit didefinisikan karena adanya perbedaan persepsi, dan adakalanya juga dilatarbelakangi oleh kepentingan yang mewakili untuk memperoleh keuntungan dari kondisi tersebut. Disamping itu, bentuk-bentuk pengelolaan usaha yang sangat bervariasi dan beberapa perusahaan multinasional dalam era globalisasi ini membawa bentuk baru pola kemitraan usahanya, menambah semakin kompleksnya kerancuan tersebut.<sup>14</sup>

Mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing* yang diatur UU No. 13 Tahun 2003 baik perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja dan lain-lain termasuk dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih belum jelas, karena ditentukan minimal sama dengan yang berlaku pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) c UU No. 13 Tahun 2003. Demikian juga dalam hal tanggung jawab pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* yang semula berada pada perusahaan *outsourcing* dapat beralih menjadi tanggung jawab perusahaan pemberi kerja, sebagai konsekuensi dari ketentuan Pasal 65 ayat (9) dan Pasal 66 ayat (4).

Dari ketidak harmonisan dan ketidaksinkronan pengaturan termasuk kekaburan terhadap beberapa norma pengaturan tersebut di atas, maka *outsourcing* di tentang berlakunya oleh mayoritas serikat buruh di Indonesia. Serikat buruh beranggapan bahwa *outsourcing*

---

<sup>12</sup> Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan, (Selanjutnya disebut Abdul Rachmat Budiono I), (Jakarta: PT. Indeks, 2009), hlm. 44.

<sup>13</sup> Surya Tjandra & Marina Pangaribuan, Loc.cit

<sup>14</sup> Adrian Sutedi, Op.cit, hlm. 222-223.

tidak ada bedanya dengan perbudakan modern. *Outsourcing* juga dinilai membuat hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja menjadi tidak jelas. Banyak calon pekerja yang mendapatkan pekerjaan dari perusahaan *outsourcing* diwajibkan membayar sejumlah uang, bahkan dengan memotong upahnya perbulan selama dikontrak. Selain itu banyak pekerja dari perusahaan *outsourcing* tidak menerima hak-hak normatif yang seharusnya diterima.<sup>15</sup>

*Outsourcing* tidak saja terjadi pada perusahaan swasta, tetapi juga dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Salah satu contoh perusahaan perseroan melakukan *outsourcing* adalah PT *Garuda Indonesia* (Persero) *Branch Office* Denpasar dengan perusahaan penyedia jasa pekerja PT. *Shandi Putra Makmur* yang dituangkan dalam Perjanjian Jasa Penyediaan Tenaga Kerja antara PT. *Garuda Indonesia* (Persero) dengan PT. *Shandi Putra Makmur* No. DS/PER/DPSDM-2052/2008.

Sebagai ilustrasi terdapat beberapa kasus yang sudah menjadi putusan pengadilan mengenai praktik bisnis *outsourcing* yang dilakukan dengan melanggar Pasal 65 dan 66 UU No. 13 Tahun 2003. Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 170/G/2007/PHI PNJKT.PST.<sup>16</sup> Majelis hakim mempertimbangkan bahwa Tergugat I (Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh) telah melakukan praktik bisnis sebagai penyedia jasa pekerja/buruh dengan cara yang bertentangan dengan ketentuan Pasal 66 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 2 Kep.101/Men/X/2004. Konsekuensinya sesuai ketentuan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, demi hukum status hubungan kerja para penggugat kembali menjadi hubungan kerja antara para penggugat (pekerja) dengan Tergugat II (perusahaan pemberi pekerjaan/borongan) sehingga para penggugat beralih menjadi pekerja Tergugat II dengan status PKWT. Sedangkan putusan No. 171/PHI/G/2007/PHI.PNJKT.PST.<sup>17</sup> Majelis Hakim memutuskan bahwa demi hukum hubungan kerja antara para penggugat (pekerja) dengan Tergugat II (perusahaan pemberi borongan) dari PKWT menjadi PKWTT. Karena praktik bisnis pemborongan pekerjaan yang

---

<sup>15</sup> Tabrani Abby & Ariefanto Gevani, "Hukum Perburuhan", dalam Panduan Bantuan Hukum di Indonesia, Penyunting/Editor Agustinus Edy Kristianto dan A. Patri M. Zen, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2009), hlm. 232.

<sup>16</sup> Surya Tjandra dan Marina Pangaribuan, Op.cit, hlm. 135-136.

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm. 136-137.

dilakukan bertentangan dengan Pasal 59 dan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003.

Dari fenomena yang dipaparkan di atas, tampaknya belum ada yang melakukan penelitian berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip keadilan, kepastian hukum, dan hak asasi manusia (HAM), sehingga dipandang perlu dilakukan penelitian atau pengkajian secara seksama untuk mendapatkan konsep atau paling tidak mendapat masukan untuk menyempurnakan pengaturan *outsourcing* agar dalam praktik pelaksanaannya dapat memberikan jaminan kepastian hukum sekaligus perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.

---

## Bagian Kedua

# Konsep dan Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, dan HAM dalam Pembentukan Peraturan

Kedudukan asas hukum atau prinsip hukum dapat menjadi landasan bagi lahirnya peraturan hukum. Dalam hal pelaksanaan peraturan hukum dapat dikembalikan pada landasan berpijak dari asas hukum atau menurut tujuan hukum yang bersangkutan (*ratio legis*). Agar hukum menjadi hidup, berkembang dan berguna, maka hukum harus mengandung nilai-nilai serta ukuran etis bagi manusia. Karl Larenz, dalam "*rechtiges Recht Grundzuge Einer Rechtsethik*" yang dikutip oleh Bruggink menjelaskan asas hukum sebagai:

*Rechtsprinzipien sind lebende gedanken einer (möglichen order bertehende) rechtlichen regelung, die selbst noch keine der 'Anwendeung' fähige regeln sind, aber in solche ungesetzt warden können.*<sup>1</sup>

(asas hukum merupakan gagasan yang membimbing dalam pengaturan hukum, yang mungkin ada atau yang sudah ada, yang dirinya bukan merupakan aturan yang dapat diterapkan, tetapi yang dapat diubah menjadi demikian).

Menurut Ron Jue, nilai-nilai yang melandasi norma-norma hukum itu disebut asas hukum. Asas itu menjelaskan dan melegitimasi norma hukum, di atasnya bertumpu muatan ideologis dari

---

<sup>1</sup> J.J.H. Bruggink, Op.cit, hlm. 121

tatanan hukum, maka dari itu norma-norma hukum dapat dipandang sebagai operasionalisasi atau pengolahan lebih jauh dari asas hukum.<sup>2</sup>

Dari pandangan Karl Lorenz dan Ron Joe tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa asas hukum dipandang sebagai gagasan yang berisi ukuran nilai-nilai yang melandasi dan membimbing norma-norma dalam peraturan hukum. Fungsi asas hukum adalah merealisasikan ukuran nilai sebanyak mungkin dalam norma-norma hukum positif dan penerapannya, meskipun tidak mungkin untuk dapat mewujudkan ukuran nilai itu sepenuhnya sempurna dalam suatu sistem hukum positif.

Pembentukan peraturan hukum yang tidak didasarkan pada asas hukum secara konstitutif akan menghasilkan kumpulan aturan yang secara materiil bukan merupakan norma hukum, melainkan merupakan norma atau aturan moral. Demikian pula selanjutnya, proses pelaksanaan peraturan hukum yang tidak dapat dicari dasar asas hukum yang melandasinya secara regulatif, akan menghasilkan norma hukum yang jauh dari tujuan keadilan.

Sistem hukum nasional merupakan tata hukum yang tersusun secara hierarkhis dan berintikan cita hukum Pancasila, yang di-operasionalkan ke dalam kenyataan melalui asas-asas hukum nasional pada proses pembentukan hukum positif melalui perundang-undangan dan yurisprudensi. Asas-asas hukum nasional ini harus merupakan penjabaran dan mengacu pada cita hukum Pancasila. Asas-asas hukum nasional ini terdiri atas asas-asas hukum (yang berlaku atau diakui secara universal), asas-asas hukum yang didistilasi dari hukum adat, asas-asas hukum yang diderivasi secara langsung dari Pancasila, dan asas-asas hukum teknis-sektoral. Cita hukum Pancasila dan asas-asas hukum nasional, dalam dinamika pembentukan hukum, berperan sebagai "*guiding principle*" dan batu uji proses pembentukan hukum lewat yurisprudensi (dan praktik hukum).<sup>3</sup> Dengan kata lain cita hukum Pancasila dan asas hukum nasional, dalam pembentukan hukum nasional berperan sebagai asas umum yang memberikan pedoman dan evaluasi dalam proses pembentukan peraturan

---

<sup>2</sup> Ibid

<sup>3</sup> Bernard Arief Sidharta, *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum Sebuah Penelitian tentang Fondasi Kefilsafatan dan Sifat Keilmuan Ilmu Hukum Sebagai Landasan Pengembangan Ilmu Hukum Nasional Indonesia*, (Bandung: Mandar Maju, 1999), hlm. 81

perundang-undangan. Jadi suatu tata hukum, yakni setiap norma hukum harus terkait dan tersusun dalam suatu sistem, artinya norma hukum yang satu tidak boleh mengesampingkan norma hukum yang lain. Dengan demikian suatu sistem hukum harus diwujudkan dalam tata susunan norma hukum secara hierarkhis, tidak dibenarkan adanya pertentangan di antara norma-norma hukum, baik pertentangan secara vertikal maupun pertentangan secara horizontal.

Prinsip keadilan, prinsip kepastian hukum dan prinsip HAM, disamping merupakan asas-asas hukum umum, artinya berlaku universal, yaitu menjadi landasan atau pedoman dan evaluasi bagi pembentukan peraturan hukum dalam setiap negara hukum, juga merupakan asas-asas hukum nasional yang secara yuridis formal telah menjadi norma hukum (hukum positif) Indonesia berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) huruf b, g, dan i UU No. 12 Tahun 2011.

Sebagai asas hukum umum yang berlaku universal, berlaku bagi negara hukum manapun, berkenan dengan kedudukan prinsip keadilan, prinsip kepastian hukum, dan prinsip HAM tersebut secara filosofis sebagai cita hukum, yang pada hakekatnya berintikan keadilan. Jadi di dalam pembentukan peraturan hukum harus berlandaskan atau berpedoman pada prinsip keadilan, kepastian hukum, dan HAM. Jadi seyogyanya tidak ada peraturan hukum yang bertentangan dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan HAM. Meskipun pada kenyataannya dalam pelaksanaannya sulit diwujudkan.

Sebagai asas hukum nasional, prinsip keadilan, kepastian hukum, dan prinsip HAM, disamping merupakan asas hukum umum yang universal juga merupakan asas hukum yang diderivasi secara langsung dari Pancasila (cita hukum Pancasila). Prinsip keadilan diderivasi dari sila V (Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia), prinsip kepastian hukum diderivasi dari sila II (Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab) dan sila V (Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia). Sedangkan prinsip HAM diderivasi dari sila II (Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab). Hal ini kemudian dipertegas dengan pengaturan hukum sebagaimana Pasal 6 ayat (1) huruf b, g, dan i UU No. 12 Tahun 2011, yang pada dasarnya mengatur bahwa dalam setiap peraturan perundang-undangan materi muatannya antara lain harus mengandung atau mencerminkan; asas keadilan (Pasal 6 ayat (1) huruf g); asas kepastian hukum (Pasal 6 ayat (1)

huruf i), dan asas kemanusiaan/HAM (Pasal 6 ayat (1) b) UU No. 12 Tahun 2011.

## **A. Konsep dan Prinsip Keadilan**

### **1. Konsep keadilan**

Pembahasan terhadap masalah ini, yaitu tentang perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip keadilan akan dianalisis dengan menggunakan konsep-konsep keadilan.

Keadilan menurut Aristoteles dalam Agus Yudha Hernoko,<sup>4</sup> dalam karyanya "*Nichomachean ethics*", artinya berbuat kebajikan, atau dengan kata lain, keadilan adalah kebajikan yang utama. Aristoteles menyatakan, <sup>5</sup> "*Justice consists in treating equals equally and unequals unequally, in proportion to their inequality*".

Prinsip ini beranjak dari asumsi "untuk hal-hal yang sama diperlakukan secara sama, dan yang tidak sama juga diperlakukan tidak sama, secara proporsional". Aristoteles membagi keadilan menjadi dua bentuk, Pertama keadilan distributif, adalah keadilan yang ditentukan oleh pembuat undang-undang, distribusinya memuat jasa, hak, dan kebaikan bagi anggota-anggota masyarakat menurut prinsip kesamaan proporsional. Kedua, keadilan korektif, yaitu keadilan yang menjamin, mengawasi dan memelihara distribusi ini melawan serangan-serangan ilegal. Fungsi korektif keadilan pada prinsipnya diatur oleh hakim dan menstabilkan kembali status quo dengan cara mengembalikan milik korban yang bersangkutan atau dengan cara mengganti atas miliknya yang hilang.<sup>6</sup>

Cicero,<sup>7</sup> mengatakan bahwa orang dinilai "baik" dilihat dari perilaku keadilannya. Menurutnya ada tiga kebajikan moral yaitu: keadilan, pengendalian diri, dan sopan santun.

Sedangkan Thomas Aquinas,<sup>8</sup> dalam hubungannya dengan keadilan mengajukan tiga struktur fundamental (hubungan dasar),

---

<sup>4</sup> Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, (Yogyakarta: Laksbang Mediatama, 2008), hlm. 36

<sup>5</sup> *Ibid.* Periksa juga O. Notohamidjojo, *Masalah: Keadilan*, (Semarang: Tirta Amerta, 1971), hlm. 7

<sup>6</sup> Abdul Ghofur Anshari, *Filsafat Hukum*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hlm. 47-48

<sup>7</sup> E. Sumaryono, *Etika Profesi Hukum*, (Selanjutnya disebut E. Sumaryono I), (Yogyakarta: Kanisius, 1995), hlm. 124

<sup>8</sup> *Ibid.* hlm. 125-126

yaitu: a) hubungan antarindividu (*ordo partium ad partes*); b) hubungan antarmasyarakat sebagai keseluruhan dengan individu (*ordo tatius ad partes*); dan c) hubungan antara individu terhadap masyarakat secara keseluruhan (*ordo partium ad totum*). Thomas Aquinas,<sup>9</sup> menyatakan keadilan distributif pada dasarnya merupakan penghormatan terhadap person manusia (*acceptio personarum*) dan keluhurannya (*dignitas*). Dalam kontek keadilan distributif, keadilan dan kepatutan (*equitas*) tidak tercapai semata-mata dengan penetapan nilai yang aktual, melainkan juga atas dasar kesamaan antara satu hal dengan hal yang lainnya (*acqualitas rei ad rem*). Ada dua bentuk kesamaan, yaitu: 1) kesamaan proporsional (*acqualitas proportionis*); dan b) kesamaan kuantitas atau jumlah (*acqualitas quantitas*).

Thomas Aquinas,<sup>10</sup> juga menyatakan bahwa penghormatan terhadap person dapat terwujud apabila ada sesuatu yang dibagikan/diberikan kepada seseorang sebanding dengan yang seharusnya ia terima (*praeter proportion dagnitis ipsius*). Dengan dasar itu maka pengakuan terhadap person harus diarahkan pada pengakuan terhadap kepatutan (*equity*), kemudian pelayanan dan penghargaan didistribusikan secara proporsional atas dasar harkat dan martabat manusia.

Pembagian keadilan menurut pengarang modern, antara lain yang dilakukan oleh John Boatright dan Manuel Velasquez,<sup>11</sup> yaitu: 1) keadilan distributif (*distributive justice*); memunyai pengertian yang sama pada pola tradisional, di mana *benefits and burdens* harus dibagi secara adil, 2) keadilan retributif (*retributive justice*) berkaitan dengan terjadinya kesalahan, di mana hukum atau denda dibebankan kepada orang yang bersalah haruslah bersifat adil, 3) keadilan kompensatoris (*compensatory justice*), menyangkut juga kesalahan yang dilakukan, tetapi menurut aspek lain, di mana orang memunyai kewajiban moral untuk memberikan kompensasi atau ganti rugi kepada pihak lain yang dirugikan.

Dari beberapa perbedaan tentang keadilan tersebut di atas, keadilan distributif dipandang sebagai awal mula segala jenis teori keadilan. Dinamika keadilan yang berkembang di masyarakat dalam

---

<sup>9</sup> E. Sumaryono, *Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*, (Selanjutnya disebut E. Sumaryono II), (Yogyakarta: Kanisius, 2002), hlm. 90-91

<sup>10</sup> E. Sumaryono I, *Loc.cit*

<sup>11</sup> Agus Yudha Hernoko, *Op.cit*, hlm. 38



telaah para ahli pada umumnya berlandaskan pada teori keadilan distributif, meskipun dengan berbagai versi dan pandangannya masing-masing. Oleh karena itu menurut saya, melakukan telaah kritis mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing*, khususnya hubungan hukum pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* (penerima pekerjaan) dan juga dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dapat dilihat dari keadilan distributif yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan di satu sisi, dan dari keadilan distributif dalam kontrak/perjanjian *outsourcing* dan atau perjanjian kerja *outsourcing* di sisi yang lain.

Keadilan distributif dalam peraturan perundang-undangan artinya peraturan yang adil, yaitu peraturan pada mana terdapat keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang dilindungi, atau setiap orang memperoleh sebanyak mungkin yang menjadi bagiannya.<sup>12</sup> Sedangkan dalam perjanjian *outsourcing* tentu dilandasi pemikiran proporsional yang terkandung dalam keadilan distributif. Keadilan dalam berkontrak atau melakukan perjanjian lebih termanifestasi apabila pertukaran kepentingan para pihak terdistribusi sesuai dengan hak dan kewajibannya secara proporsional.

Dalam teori etika modern terdapat dua prinsip untuk keadilan distributif, yaitu prinsip formal dan prinsip material.<sup>13</sup> Prinsip formal, yaitu untuk hal-hal yang sama diperlakukan secara sama, dan yang tidak sama juga diperlakukan tidak sama secara proporsional. Prinsip material, prinsip ini melengkapi prinsip formal. Hal yang sama dikemukakan oleh L.J. van Apeldoorn,<sup>14</sup> J. Van Kan dan J.H. Beekhuis,<sup>15</sup> bahwa keadilan itu memperlakukan sama terhadap hal yang sama dan memperlakukan yang tidak sama sebanding dengan ketidaklaksanaannya. Asas keadilan tidak menjadikan persamaan hakiki dalam pembagian kebutuhan-kebutuhan hidup. Hasrat akan persamaan dalam bentuk perlakuan harus membuka mata bagi ketidaksamaan dari kenyataan-kenyataan.

---

<sup>12</sup> L.J. Van Apeldoorn, Pengantar Ilmu Hukum, Terjemahan Oetarid Sadino, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2009), hlm. 11

<sup>13</sup> Agus Yudha Hernoko, Op.cit, hlm. 39

<sup>14</sup> L.J. Van Apeldoorn, Op.cit, hlm. 11-13

<sup>15</sup> L.J. Van Kan dan J.H. Beekhuis, Pengantar Ilmu Hukum, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), hlm. 171-172

Beauchamp dan Bowie,<sup>16</sup> mengajukan enam prinsip agar keadilan distributif terwujud, yaitu yang diberikan:

- a) kepada setiap orang bagian yang sama;
- b) kepada setiap orang sesuai dengan kebutuhan individualnya;
- c) kepada setiap orang sesuai dengan haknya;
- d) kepada setiap orang sesuai dengan usaha individualnya;
- e) kepada setiap orang sesuai dengan kontribusinya;
- f) kepada setiap orang sesuai dengan jasanya (*merit*).

Sehubungan dengan prinsip/hakekat keadilan dalam kontrak/perjanjian, beberapa sarjana mengajukan pemikirannya tentang keadilan yang berbasis kontrak, antara lain John Locke, Rosseau, Immanuel Kant, serta John Rawls.<sup>17</sup> Para pemikir tersebut menyadari bahwa tanpa kontrak serta hak dan kewajiban yang ditimbulkannya, maka masyarakat bisnis tidak akan berjalan. Oleh karena itu tanpa adanya kontrak/perjanjian, orang tidak akan bersedia terikat dan bergantung pada pernyataan pihak lain. Kontrak/perjanjian memberikan sebuah cara dalam menjamin bahwa masing-masing individual akan memenuhi janjinya, dan selanjutnya hal ini memungkinkan terjadinya transaksi di antara mereka.

John Locke, Rosseau, dan Immanuel Kant, meskipun teori keadilannya berbasis kontrak, namun oleh John Rawls dikritik karena cenderung bersifat utilitarianisme dan intuisiisme,<sup>18</sup> teori keadilan Rawls merupakan teori yang dianggap fenomenal dan paling banyak diperdebatkan oleh para ahli. Teori keadilan Rawls bertitik tolak dari kritiknya atas kegagalan teori-teori keadilan yang berkembang sebelumnya. Kegagalan tersebut disebabkan oleh substansinya yang sangat dipengaruhi baik utilitarianisme maupun intuisiisme.<sup>19</sup>

Seperti halnya Ronald Dworkin,<sup>20</sup> menyebutnya sebagai teori "*goal-based theory*", menyatakan bahwa utilitarianisme gagal untuk menjamin keadilan sosial karena lebih mendahulukan asas manfaat

---

<sup>16</sup> Ibid, hlm. 95

<sup>17</sup> Agus Yudha Hernoko, Op.cit, hlm. 40

<sup>18</sup> John Rawls, A Theory of Justice, (Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press of Cambridge, 1971), Revised Edition, hlm. 10

<sup>19</sup> Andre Ata Ujan, Keadilan dan Demokrasi (Telaah Filsafat Politik John Rawls), (Yogyakarta: Kanisus, 1999), hlm. 21

<sup>20</sup> Ibid.

daripada asas hak. Oleh karena itu utilitarianisme tidak tepat untuk dijadikan basis untuk membangun suatu konsep keadilan. John Rawls mengkritik utilitarianisme yang dipelopori Jeremy Bentham dan dikembangkan oleh John Stuart Mill, sebagai pandangan moral yang sangat dominan dengan pahamnya yang mengajarkan bahwa benar salahnya peraturan atau tindakan manusia tergantung pada konsekuensi langsung dari peraturan atau tindakan tertentu yang dilakukan. Dengan demikian baik buruknya tindakan manusia secara moral sangat tergantung pada baik buruknya konsekuensi tindakan tersebut bagi manusia.<sup>21</sup>

Kelemahan pokok teori-teori kontrak yang berbasis utilitarianisme adalah:<sup>22</sup>

- a) Keadilan sulit dijamin karena pengambilan keputusan lebih ditentukan oleh prinsip manfaat daripada prinsip hak;
- b) Keadilan sebagai sebuah nilai juga tidak mendapat prioritas terhadap pertimbangan-pertimbangan ekonomis;
- c) Keadilan seakan dapat dikompensasi melalui keuntungan-keuntungan ekonomis atau keuntungan-keuntungan sosial lainnya;
- d) Pada taraf ini ketidakadilan akan mudah muncul dan bersamaan dengan itu penghargaan pada hak dan martabat manusia juga hilang dan diremehkan.

Selanjutnya John Rawls,<sup>23</sup> menyatakan adalah tidak adil mengorbankan hak dari satu atau beberapa orang hanya demi keuntungan ekonomis yang lebih besar bagi masyarakat secara keseluruhan. Sikap ini justru bertentangan dengan keadilan sebagai *fairness* yang menuntut prinsip kebebasan yang sama sebagai basis yang melandasi pengaturan kesejahteraan sosial. Oleh karenanya pertimbangan ekonomis tidak boleh bertentangan dengan prinsip kebebasan dan hak yang sama bagi semua orang. Dengan kata lain, keputusan sosial yang memunyai akibat bagi semua anggota masyarakat harus dibuat atas dasar hak (*right based weight*) daripada atas dasar manfaat (*good-based weight*). Hanya dengan itu keadilan sebagai *fairness* dinikmati semua orang.

---

<sup>21</sup> Agus Yudha Hernoko, Op.cit, hlm. 191

<sup>22</sup> Ibid, hlm. 183 periksa juga Andre Ata Ujan, Op.cit, hlm. 29

<sup>23</sup> Andre Ata Ujan, Op.cit, hlm. 18

John Rawls, juga mengkritik intuisiisme karena tidak memberi tempat memadai pada asas rasionalitas. Intuisiisme dalam proses pengambilan keputusan (moral) lebih mengandalkan kemampuan intuisi manusia. Dengan demikian pandangan ini juga tidak memadai apabila dijadikan pegangan dalam mengambil keputusan, terutama pada waktu terjadinya konflik antara norma-norma moral.<sup>24</sup>

Dengan mengambil pelajaran dari kegagalan teori-teori keadilan sebelumnya, John Rawls mencoba menawarkan suatu bentuk penyelesaian yang terkait problematika keadilan dengan membangun teori keadilan berbasis kontrak.<sup>25</sup> Menurutny suatu teori keadilan yang memadai harus dibentuk dengan pendekatan kontrak, di mana asas-asas keadilan yang dipilih bersama benar-benar merupakan hasil kesepakatan bersama dari semua person yang bebas, rasional, dan sederajat. Hanya melalui pendekatan kontrak sebuah teori keadilan mampu menjamin pelaksanaan hak dan sekaligus mendistribusikan kewajiban secara adil bagi semua orang. Oleh karenanya dengan tegas John Rawls menyatakan, suatu konsep keadilan yang baik haruslah bersifat kontraktual, konsekuensinya setiap konsep keadilan yang tidak berbasis kontraktual harus dikesampingkan demi kepentingan keadilan itu sendiri. Dalam kaitan ini John Rawls menyebut *justice as fairness* yang ditandai adanya prinsip rasionalitas, kebebasan, dan kesamaan.<sup>26</sup> Oleh karena itu diperlukan prinsip-prinsip keadilan yang lebih mengutamakan asas hak daripada asas manfaat. John Rawls, merumuskan dua prinsip keadilan distributif sebagai berikut:

1. *The greatest equal principle*, bahwa setiap orang harus memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang. Ini merupakan hal yang paling mendasar (hak asasi) yang harus dimiliki semua orang. Dengan kata lain, hanya dengan adanya jaminan kebebasan yang sama bagi semua orang, maka keadilan akan terwujud.
2. Ketidaksamaan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga perlu diperhatikan asas atau prinsip berikut:

---

<sup>24</sup> Ibid, hlm. 21-22

<sup>25</sup> Ibid, hlm. 71

<sup>26</sup> Ibid.

- a. *The different principle*; dan
- b. *The principle of fair equality of opportunity*. Prinsip ini diharapkan memberikan keuntungan terbesar bagi orang-orang yang kurang beruntung, serta memberikan penegasan bahwa dengan kondisi dan kesempatan yang sama, semua posisi dan jabatan harus terbuka bagi semua orang.

Dengan penekanan yang begitu kuat pada pentingnya memberi peluang yang sama bagi semua pihak, John Rawls berusaha agar keadilan tidak terjebak dalam ekstrem kapitalisme di satu pihak dan sosialisme di lain pihak. John Rawls mengatakan bahwa prinsip (1) yaitu *the greatest equal principle*, harus lebih diprioritaskan dari prinsip (2) apabila keduanya berkonflik. Sedangkan prinsip (2) bagian b, yaitu *the principle of fair equality of opportunity* harus lebih diprioritaskan dari bagian a, yaitu *the different principle*.<sup>27</sup>

Keadilan harus dipahami sebagai *fairness*, dalam arti bahwa tidak hanya mereka yang memiliki bakat dan kemampuan yang lebih baik saja yang berhak menikmati pelbagai manfaat sosial lebih banyak, tetapi keuntungan tersebut juga harus membuka peluang bagi mereka yang kurang beruntung untuk meningkatkan prospek hidupnya. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, per tanggung jawaban moralitas “kelebihan” dari mereka yang beruntung harus ditempatkan pada “bingkai kepentingan” kelompok mereka yang kurang beruntung. *The different principle* tidak menuntut manfaat yang sama (*equal benefits*) bagi semua orang, melainkan manfaat yang sifatnya timbal balik (*reciprocal benefits*), misalnya seorang pekerja yang terampil tentunya akan lebih dihargai dibandingkan dengan pekerja yang tidak terampil. Di sini keadilan sebagai *fairness* sangat menekankan asas resiprositas, namun bukan berarti sekedar “*simple reciprocity*”, di mana distribusi kekayaan dilakukan tanpa melihat perbedaan-perbedaan obyektif di antara anggota masyarakat. Oleh karenanya, agar terjamin suatu aturan main yang obyektif maka keadilan yang dapat diterima sebagai *fairness* adalah *pure procedural justice*, artinya keadilan sebagai *fairness* harus berproses sekaligus terefleksi melalui suatu prosedur yang adil untuk menjamin hasil yang adil pula.<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Agus Yudha Hernoko, Op.cit, hlm. 45-46

<sup>28</sup> Manuel G. Velasquez, Etika Bisnis Konsep dan Kasus (Alih Bahasa Ana Purwaningsih), (Yogyakarta: Andi, 2005), hlm. 109-110

Menarik untuk digarisbawahi bahwa konsep kesamaan menurut John Rawls harus dipahami sebagai “kesetaraan kedudukan dan hak”, bukan dalam arti “kesamaan hasil” yang dapat diperoleh semua orang. Kebebasan yang ada selalu dalam kebebasan yang “tersituasi” (dalam konteks “ini” dan “disini”), sehingga disadarkan dalam berbagai kondisi, keadaan-keadaan dan kualitas masing-masing. Tentunya pandangan ini semakin membuka mata mereka yang senantiasa menuntut hasil yang sama tanpa memandang proses (prosedur) dari awal hingga akhir. Bagi John Rawls kesamaan hasil bukanlah alasan untuk membenarkan sebuah prosedur. Keadilan sebagai *fairness* atau sebagai *pure procesural justice* tidak menuntut setiap orang yang terlibat dan menempuh prosedur yang sama juga harus mendapat hasil yang sama. Sebaliknya, hasil prosedur yang fair itu harus diterima sebagai adil, juga apabila setiap orang tidak mendapat hasil yang sama. Dengan demikian konsep keadilan yang lahir dari suatu prosedur yang diterima oleh semua pihak juga harus diterima sebagai konsep yang pantas berlaku untuk umum.<sup>29</sup> Oleh karena itu harus dipahami semua orang bahwa keadilan tidak selalu berarti semua orang harus selalu mendapatkan sesuatu dalam jumlah yang sama, tanpa memperhatikan perbedaan-perbedaan yang secara obyektif ada pada setiap individu.

Dari pemaparan beberapa teori keadilan tersebut di atas, maka jelaslah bahwa prinsip-prinsip keadilan dapat digunakan sebagai landasan atau menganalisis perlindungan hukum pekerja *outsourcing*. Teori keadilan yang relevan dalam hal ini adalah teori keadilan yang dikemukakan Aristoteles dan teori keadilan John Rawls.

Aristoteles yang membagi keadilan menjadi keadilan distributif dan keadilan korektif, bilamana dikaitkan dengan perlindungan hukum pekerja *outsourcing*, maka perlindungan hukum pekerja *outsourcing* yang preventif diakumulir dalam keadilan distributif. Oleh karena perlindungan hukum pekerja *outsourcing* yang preventif ini harus dituangkan sedemikian rupa sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dengan cara menuangkan ke dalam pengaturan perundang-undangan dan juga dapat dituangkan dalam perjanjian. Dalam hal ini perjanjian *outsourcing* dan/atau perjanjian kerja *outsourcing*. Dalam

---

<sup>29</sup>Andre Ata Ujan, Op.cit, hlm. 45

rangka pengaturan perlindungan pekerja *outsourcing* inilah relevan juga teori keadilan distributif dari John Rawls, yang meliputi prinsip kebebasan dalam arti persamaan hak, dan prinsip perbedaan yang proporsional dalam hubungan pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* (penerima pekerjaan) dan perusahaan pemberi pekerjaan baik ketentuan hukum yang diatur di dalam perundang-undangan maupun yang termuat dalam perjanjian *outsourcing* dan/atau perjanjian kerja *outsourcing*.

Perlindungan hukum pekerja *outsourcing* secara represif sangat relevan dengan teori/jenis keadilan korektif, yaitu bahwa keadilan bagi pekerja *outsourcing* juga dapat diakomodir dalam putusan-putusan pengadilan yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* (penerima pekerjaan) dan/atau perusahaan pemberi pekerjaan.

## **2. Konsep keadilan sosial**

Keadilan sosial merupakan dahannya dari ide keadilan yang menjadi batangnya. Unsur-unsur pokok yang terdapat pada keadilan berlaku pula bagi keadilan sosial, demikian pula dasar filsafatnya atau kerangka pemikirannya. Dengan demikian terdapatlah juga bermacam-macam pemaparan dan penjelasan tentang keadilan sosial.<sup>30</sup>

Isi dan lingkupan keadilan sosial yang dikemukakan oleh aliran pemikiran neoliberalisme di Inggris, yaitu sosial *justice* pada prinsipnya menuntut persamaan kesempatan (*equality of opportunity*) dan suatu taraf hidup yang minimum (*minimum standard of living*). Sedangkan ajaran neoliberal dari kaum solidaritas di Perancis menyatakan bahwa untuk menjembatani jurang antara solidaritas manusia dan ketatalaksanaan yang nyata dalam kondisi-kondisi manusia perlu oleh negara diadakan perundang-undangan sosial, perlindungan terhadap wanita dan anak-anak, pajak penghasilan yang progresif dan tindakan-tindakan yang sejenis.

Ernest Barker, dari kaum idialis, mengungkapkan, bahwa keadilan sosial adalah pengaturan yang tepat dari suatu masyarakat nasional yang bertujuan memupuk dan mendorong perkembangan segenap kepastian yang setinggi mungkin dari kepribadian dalam seluruh anggota masyarakat.

---

<sup>30</sup> The Liang Gie, *Teori-teori Keadilan*, (Yogyakarta: Super Sukses, 1982), hlm. 43

Charles J. Bushnell, dalam *The Liang Gie* memerinci pokok-pokok dari keadilan sosial (*social justice*) sebagai berikut:<sup>31</sup>

- “(1) For every child a normal birth, a healthy environment, abundant, good and a liberal, appropriate education.*
  - (2) For every mature person a secure job adapted to his abilities.*
  - (3) For every person a income adequate to maintain him efficient in the position of his highest social service.*
  - (4) For every person such influence with the authorities that his needs and ideas receive due consideration by them”.*
- (1) Bagi setiap anak, suatu kelahiran yang normal, suatu lingkungan yang sehat, makanan baik yang berlimpah-limpah, dan suatu pendidikan sepantasnya yang liberal.
  - (2) Bagi setiap orang dewasa, suatu pekerjaan yang terjamin sesuai dengan kemampuannya.
  - (3) Bagi setiap orang, suatu penghasilan yang memadai untuk mempertahankannya agar tetap efisien dalam kedudukan dari pengabdianya yang tertinggi kepada masyarakat.
  - (4) Bagi setiap orang, pengaruh pada para penguasa sedemikian hingga kebutuhan dan idenya memperoleh pertimbangan sebagaimana mestinya dari mereka.”

Isi dan lingkup keadilan sosial sebagai salah satu sila dari dasar Negara Republik Indonesia, menjadi kewenangan dari seluruh rakyat Indonesia melalui wakil-wakilnya untuk menetapkan dan menyempurnakannya menurut perkembangan zaman. Mohammad Hatta dalam uraiannya mengenai sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia menulis demikian:<sup>32</sup>

“Keadilan sosial adalah langkah yang menentukan untuk melaksanakan Indonesia yang adil dan makmur.

Pemimpin-pemimpin Indonesia yang menyusun Undang-Undang Dasar 1945 memunyai kepercayaan, bahwa cita-cita keadilan sosial dalam bidang ekonomi dapat mencapai kemakmuran yang merata.”

Selanjutnya diperinci langkah-langkah pelaksanaan untuk mencapai negara yang adil dan makmur itu seperti adanya ketentuan upah minimum, penyediaan rumah, pemeliharaan kesehatan, dan

---

<sup>31</sup> Ibid, hlm. 44-45

<sup>32</sup> Mohammad Hatta, *Lahirnya Pancasila*, (Bung Karno Mengembang Dasar-dasar Negara), (Yogyakarta: Oesaha Penerbitan Goentoer, 1949), hal. 37-40



pengadaan celengan oleh pengusaha bagi para buruhnya, penyamarataan pendapatan masyarakat, pengembangan koperasi sesuai dengan tuntutan zaman modern, pelaksanaan ekonomi terpimpin sesuai dengan rencana pemerintah untuk mencapai kemakmuran yang sebesar mungkin bagi rakyat, pelaksanaan pengajaran, dan pemeliharaan fakir miskin/anak terlantar, dan pemberian jaminan sosial kepada penduduk.<sup>33</sup>

Keadilan sosial tidak saja menjadi dasar negara, tetapi sekaligus menjadi tujuan yang harus dilaksanakan.<sup>34</sup> Dari uraian beliau tersebut pengertian keadilan sosial hampir dipersamakan dengan kemakmuran rakyat.

Panitia ad-hock Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara (MPRS) 1966 memberikan perumusan jika keadilan sosial sebagai berikut:<sup>35</sup>

“Sila keadilan sosial mengandung prinsip bahwa setiap orang di Indonesia akan mendapat perlakuan yang adil dalam bidang hukum, politik, sosial, ekonomi, dan kebudayaan.”

Dalam perumusan ini keadilan sosial diartikan “mendapat perlakuan yang adil”. Dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (Nomor: II/MPR/1978 tentang Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (Eka Prasetya Pancakarsa) ditentukan:

“Dengan Sila Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, manusia Indonesia menyadari hak dan kewajiban yang sama untuk menciptakan keadilan sosial dalam kehidupan masyarakat Indonesia.”

Selanjutnya untuk mewujudkan keadilan sosial itu diperinci perbuatan dan sikap yang perlu dipupuk, yakni: 1) perbuatan luhur yang mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotong royongan; 2) sikap adil terhadap sesama, menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban serta menghormati hak-hak orang lain; 3) sikap suka memberi pertolongan kepada orang yang memerlukan; 4) sikap suka bekerja keras; 5) sikap menghargai

---

<sup>33</sup> Mohammad Hatta, *Pengertian Pancasila*, (Pidato Lahirnya Pancasila, tanggal 1 Juni 1977 di Gedung Kebangkitan Nasional-Jakarta), (Jakarta: Idayu Press, 1977), hlm. 34-40

<sup>34</sup> Ibid, hlm. 34

<sup>35</sup> The Liang Gie, *Op.cit*, hlm. 4

hasil karya orang lain yang bermanfaat untuk mencapai kemajuan dan kesejahteraan bersama.

Pengertian keadilan sosial dikaitkan dengan pemahaman kesatuan sila-sila Pancasila, maka Notonegoro memberikan pengertian sila kelima: Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia adalah keadilan yang Berketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, yang berkerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan.<sup>36</sup> Dalam kaitan pemahaman ini keadilan pada hakekatnya merupakan tujuan suatu keadilan dalam hidup bersama atau dengan perkataan lain keadilan sosial (sila kelima Pancasila) pada hakekatnya sebagai tujuan dari lembaga hidup bersama yang disebut negara.<sup>37</sup> Memahami kesatuan sila-sila Pancasila sebagai suatu sistem filsafat, maka pengertian keadilan dalam keadilan sosial (sila kelima) yaitu sifat-sifat dan keadaan negara yang sesuai dengan hakekat adil.<sup>38</sup>

Mochtar Kusumaatmadja, dalam menguraikan asas-asas atau prinsip-prinsip yang terkandung dalam Undang Undang Dasar 1945 dan Mukadimahnya yang seharusnya dijadikan pedoman dalam melakukan pembaharuan hukum nasional, menyebutkan:<sup>39</sup>

“Asas Keadilan Sosial mengamanatkan bahwa semua warga negara memunyai hak yang sama dan bahwa semua orang sama dihadapan hukum.”

Putu Sudarma Sumadi,<sup>40</sup> dalam rangka membahas keterkaitan asas kekeluargaan dengan persaingan usaha menyatakan, bahwa asas kekeluargaan merupakan pengamalan Sila Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia, yang meliputi tujuan meningkatkan pertumbuhan perekonomian nasional dikaitkan dengan pemerataan. Dalam asas tersebut terkandung pula pengakuan terhadap persamaan.

---

<sup>36</sup> Notonegoro, *Pancasila Secara Ilmiah Populer*, (Jakarta: Pantjuran Tujuh, 1975), hlm. 43-44

<sup>37</sup> Ida Bagus Putu Kumara Adi Adnyana, *Penjabaran Nilai-nilai Pancasila Dalam Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan*, (Selanjutnya disebut *Ida Bagus Putu Kumara Adi Adnyana I*), Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2010, hlm. 95

<sup>38</sup> *Ibid*, hal. 99

<sup>39</sup> Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-konsep Hukum Dalam Pembangunan*, (Bandung: PT. Alumni, 2006), hlm. 188

<sup>40</sup> Putu Sudarma Sumadi, *Penganturan Hukum Persaingan Usaha di Indonesia*, Ringkasan Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Airlangga, (Surabaya, 1999), hlm. 9

Mengenai persamaan, hal tersebut harus dipahami dalam pengertian baik sebagai suatu dalil mengenai keadilan maupun sebagai suatu hak.<sup>41</sup> Dalam pengertian yang pertama keadilan dipandang merupakan sikap tidak memihak yang melahirkan gagasan mengenai persamaan, yaitu persamaan perlakuan dalam hukum. Mengenai pengertian yang kedua, dapat ditelusuri dari ketentuan yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) UUDNRI 1945, bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal tersebut pada dasarnya mengakui pula kebebasan, namun kebebasan itu harus dipandang dalam pengertian yang dinamis.

Kebebasan sehubungan dengan asas kekeluargaan sebagai implementasi Sila Keadilan Sosial (Sila Kelima) merupakan suatu alat yang membuka jalan yang seluas-luasnya bagi pengembangan personalitas dan persamaan yang dimaksudkan dalam rangka memberi kesempatan yang sama kepada setiap orang untuk melakukan hal yang sama. Dalam kaitan dengan persaingan usaha kebebasan tersebut pada dasarnya memperluas makna persamaan, sehingga pengertiannya mengarah pada persamaan kesempatan berusaha.<sup>42</sup> Sejalan dengan alur pikir tersebut dapat dikatakan bahwa kebebasan dalam keadilan sosial dikaitkan dengan pekerja *outsourcing*, maka kebebasan tersebut juga pada dasarnya memperluas makna persamaan, sehingga pengertiannya mengarah pada persamaan kesempatan untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya kebebasan dan persamaan hak untuk mendapat pekerjaan termasuk sebagai pekerja *outsourcing* dan mendapat perlakuan dan imbalan yang adil dan layak bagi kemanusiaan sesuai pekerjaan yang dilakukan sebagai mana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUDNRI 1945 merupakan pengejawantahan/implementasi dari asas/prinsip keadilan sosial.

### **3. Prinsip keadilan**

Prinsip keadilan sebagai landasan dalam pembentukan peraturan hukum secara umum memiliki makna bahwa setiap kaedah hukum secara formal dan material mengandung asas keadilan. Sebagaimana

---

<sup>41</sup> W. Friedmann, *Legal Theory*, (Londong: Steven & Sons Limited, 1960), hlm. 385

<sup>42</sup> Putu Sudarma Sumadi, *Loc.cit*

dimaklumi semua hukum secara mendasar bertujuan untuk menegakkan keadilan. Artinya keadilan merupakan esensi cita hukum dari semua hukum di dalam kehidupan dan kebudayaan manusia. Bagi Bangsa Indonesia keadilan sebagai tersirat di dalam pandangan hidup bangsa dan filsafat negara sebagaimana tersurat dan tersirat di dalam Pembukaan UUDNRI 1945 kalimat terakhir, yaitu Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Sesungguhnya makna dan hakekat keadilan sebagai asas hukum dan cita hukum bersumber dan berdasarkan pandangan hidup (*weltanschauung*) setiap bangsa. Jadi asas keadilan mengandung nilai universal yang jabaran dan penerapannya berdasarkan pandangan hidup dan falsafah negara suatu bangsa.<sup>43</sup>

Negara sebagai rumah tangga bangsa, lebih-lebih dengan predikat negara hukum, mengemban kewajiban untuk menegakkan hukum demi keadilan bagi setiap manusia warga negara dan penduduk, bahkan juga demi kemerdekaan manusia. Prinsip keadilan dari para pemikir filsafat hukum mengajarkan bahwa keadilan sebagai cita hukum hanya dapat ditegakkan oleh dan di dalam negara hukum, karena negara memunyai kewenangan (baca: kekuasaan, kedaulatan) atas nama seluruh rakyat warga negara.<sup>44</sup> Dalam kaitan ini Friedmann yang dikutip Mohammad Noor Syam, mengemukakan,<sup>45</sup> “*The law must realize justice and the state must be a rechtsstaat* (Negara yang dapat menegakkan hukum dan keadilan hanyalah negara hukum).”

Keadilan tergolong sebagai nilai sosial yang pada satu segi menyangkut aneka perserikatan manusia dalam suatu kelompok apapun (keluarga, perhimpunan, bangsa, atau persekutuan internasional), dan pada aspek lain meliputi pelbagai kebajikan perseorangan yang didambakan dalam kehidupan manusia. Keadilan yang juga sebagai suatu nilai yang bersifat intrinsik menjadi tujuan yang disepakati bersama oleh anggota-anggota suatu masyarakat serta diusahakan pencapaiannya demi keadilan itu sendiri.<sup>46</sup>

Dalam berbagai kepustakaan The Liang Gie,<sup>47</sup> mengikhtiarkan makna keadilan (ciri atau sifat adil) diperinci sebagai berikut:

<sup>43</sup> Mohammad Noor Syam, Op.cit, hlm. 85

<sup>44</sup> Ibid, hlm. 120-121

<sup>45</sup> Ibid, hlm. 121

<sup>46</sup> The Liang Gie, Op.cit, hlm. 14

<sup>47</sup> Ibid, hlm. 15

“Adil (*just*), bersifat hukum (*legal*), sah menurut hukum (*lawful*), tak memihak (*impartial*), sama hak (*equal*), layak (*fair*), wajar secara moral (*equitable*), dan benar secara moral (*righteous*).”

Makna keadilan akan dapat terwujud dengan menegakkan hukum dan keadilan. Pada hakekatnya tegaknya hukum dan keadilan ini adalah wujud kesejahteraan manusia (warga masyarakat) lahir dan batin, sosial dan moral. Kesejahteraan rakyat lahir dan batin, terutama terjalinnya keadilan sosial bagi seluruh rakyat: sandang-pangan-papan, rasa keamanan ketertiban, serta kebebasan beragama/keperdayaan. Cita-cita keadilan sosial ini dilaksanakan (diupayakan), serta ditegakkan secara melembaga berdasarkan UUD dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.<sup>48</sup>

Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai negara hukum, mengakui bahwa kewajiban untuk menjamin dan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat bukanlah tanggung jawab lembaga hukum semata-mata, melainkan tanggung jawab kelembagaan dan kepemimpinan atas nama kedaulatan rakyat. Jadi, merupakan tanggung jawab semua warga negara, artinya oleh dan untuk rakyat Indonesia sebagai manusia Indonesia, sebagaimana ditetapkan oleh falsafat negara Pancasila dan UUDNRI 1945. Wujud tanggung jawab rakyat warga negara menegakkan keadilan itu ialah kualitas kesadaran hukum masyarakat yang nampak dalam tertib sosial atau disiplin nasional.<sup>49</sup>

Dalam wujud pembentukan peraturan perundang-undangan, prinsip keadilan sosial harus dicerminkan dalam materi muatan peraturan hukum yang akan dibuat sebagaimana penjelasan Pasal 6 (ayat) 1 huruf g UU No. 12 Tahun 2011. Hal ini sekaligus sebagai upaya rakayasa hukum yang menghadirkan kesejahteraan artinya dapat melahirkan keadilan sosial yang mensejahterakan rakyat Indonesia.

## **B. Konsep dan Prinsip Kepastian Hukum**

### **1. Konsep kepastian hukum**

Menganalisis secara kritis mengenai rumusan masalah kedua dalam penelitian ini, yaitu perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip kepastian hukum, akan diketengahkan teori/konsep kepastian hukum sebagai landasan pijakan analisis.

---

<sup>48</sup> Mohammad Noor Syam, Loc.cit

<sup>49</sup> Ibid

Kepastian memiliki arti “ketentuan, ketetapan” sedangkan jika kata kepastian itu digabungkan dengan kata hukum menjadi kepastian hukum, memiliki arti “perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara”.<sup>50</sup>

Kepastian hukum secara historis muncul sejak ada gagasan pemisahan kekuasaan yang dinyatakan oleh Montesquieu, bahwa dengan adanya pemisahan kekuasaan, maka tugas penciptaan undang-undang itu ditangan pembentuk undang-undang, sedangkan hakim (peradilan) hanya bertugas menyuarkan isi undang-undang saja.<sup>51</sup> Pendapat Montesquieu, yang ditulis dalam bukunya *De l'esprit des lois* (*The Spirit of Laws*) pada tahun 1788, merupakan reaksi terhadap kesewenang-wenangan kaum monarki, di mana kepala kerajaan amat menentukan sistem hukum. Peradilan pada saat itu secara nyata menjadi pelayanan monarki.<sup>52</sup>

Pada tahun 1764, seorang pemikir hukum Italia, *cesare Beccaria*, menulis buku berjudul *De delitti e delle pene*, yang menerapkan gagasan Montesquieu dalam bidang hukum pidana. Baginya, seorang dapat dihukum jika tindakan itu telah diputuskan oleh legislatif sebelumnya, dan oleh sebab itu, eksekutif dapat menindak dan menghukum apabila terdapat seseorang yang melanggar apa yang telah diputuskan oleh pihak legislatif. Gagasannya ini kemudian dikenal sebagai asas *nullum crimen sine legi*, yang pada tujuannya memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara terhadap kesewenangan negara.<sup>53</sup>

Kepastian hukum tidak selalu mempersoalkan hubungan hukum antara warga negara dan negara, atau tidak semata-mata berkaitan dengan negara, karena esensi dari kepastian hukum adalah masalah perlindungan dari tindakan kesewenang-wenangan. Aktor-aktor yang dapat melakukan kesewenang-wenangan, tidak terbatas pada negara saja tetapi juga oleh sekelompok pihak lain selain negara. Kepastian hukum merupakan nilai yang pada prinsipnya memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara dari ke-

---

<sup>50</sup> Anton M. Moeliono dkk, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), hlm. 1028.

<sup>51</sup> A.L.J. Van Apeldoorn, Op.cit, hlm. 391-394

<sup>52</sup> U. Utrecht dan Moh. Saleh J Jindang, Pengantar Dalam Hukum Indonesia, (Jakarta: Iktiar Baru dan Sinar Harapan, 1989), hlm. 388

<sup>53</sup> E. Fernando M. Manullang, Menggapai Hukum Berkeadilan Tinjauan Hukum Kodrat dan Antinomi Nilai, (Jakarta: PT Kompas Media Nusantara, 2007), hal. 93

kuasaan yang sewenang-wenang, sehingga hukum memberikan tanggung jawab pada negara untuk menjalankannya. Dalam hal ini nampak terlihat letak relasi antara persoalan kepastian hukum dengan negara.<sup>54</sup>

Menurut Gustaf Radbruch dalam *Theo Huijbers*,<sup>55</sup> bahwa dalam pengertian hukum dapat dibedakan tiga aspek yang tiga-tiganya diperlukan untuk mencapai pada pengertian hukum yang memadai. Aspek yang pertama adalah keadilan dalam arti yang sempit. Keadilan ini berarti kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan. Aspek yang kedua adalah tujuan keadilan atau finalitas. Aspek ini menentukan isi hukum, sebab isi hukum memang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Aspek yang ketiga ialah kepastian hukum atau legalitas. Aspek itu menjamin bahwa hukum dapat berfungsi sebagai peraturan yang harus ditaati. Kaitannya dengan itu, Profesor Peter Machmud Marzuki,<sup>56</sup> menyatakan:

“Bahwa kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam undang-undang, melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan yang satu dengan putusan hakim yang lainnya untuk kasus serupa yang telah diputuskan.”

Kepastian hukum menurut Soedikno Mertokusumo, merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum. Dalam hal ini Soedikno Mertokusumo mengartikan kepastian hukum merupakan:<sup>57</sup>

“Perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu”.

---

<sup>54</sup> *Ibid*, hlm. 94-95

<sup>55</sup> Theo Huijbers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1982), hlm. 163

<sup>56</sup> Peter Muhamad Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), hlm. 158

<sup>57</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta: Penerbit Liberty, 1999), hlm. 145

Sedangkan menurut Scheltema dalam kaitannya dengan menguraikan unsur-unsur negara hukum dimana salah satu unsur negara hukum adalah adanya kepastian hukum. Dalam kaitannya ini dikatakan bahwa unsur-unsur turunan dari kepastian hukum yaitu:<sup>58</sup>

1. Asas legalitas;
2. Adanya undang-undang yang mengatur tindakan yang berwenang sedemikian rupa, sehingga warga dapat mengetahui apa yang diharapkan;
3. Undang-undang tidak boleh berlaku surut;
4. Pengendalian yang bebas dari pengaruh kekuasaan yang lain.

Bachsman Mustafa, mengungkapkan bahwa kepastian hukum itu mempunyai tiga arti, yaitu:<sup>59</sup>

“Pertama, pasti mengenai peraturan hukumnya yang mengatur masalah pemerintah tertentu yang abstrak. Kedua, pasti mengenai kedudukan hukum dari subjek dan objek hukumnya dalam pelaksanaan peraturan-peraturan hukum administrasi negara. Ketiga mencegah kemungkinan timbulnya perbuatan sewenang-wenang (*eigenrechting*) dari pihak manapun, juga tindakan dari pihak pemerintah.”

Dalam rangka menciptakan dan menjaga kepastian hukum, peran pemerintah dan pengadilan sangat penting. Pemerintah tidak boleh menerbitkan aturan pelaksanaan yang tidak diatur oleh undang-undang atau bertentangan dengan undang-undang. Apabila hal itu terjadi, pengadilan harus menyatakan bahwa peraturan demikian batal demi hukum, artinya dianggap tidak pernah ada sehingga akibat yang terjadi karena adanya peraturan itu harus dipulihkan seperti sedia kala. Akan tetapi, apabila pemerintah tetap tidak mau mencabut aturan yang telah dinyatakan batal itu, hal ini akan berubah menjadi masalah politik antara pemerintah dan pembentuk undang-undang. Yang lebih parah lagi apabila lembaga perwakilan rakyat sebagai pembentuk undang-undang tidak mempersoalkan keengganan pemerintah mencabut aturan yang dinyatakan batal oleh pengadilan tersebut. Sudah

---

<sup>58</sup> Dikutip dari Ida Bagus Kumara Adi Adnyana I, Op.cit, hal. 162

<sup>59</sup> Bachsan Mustafa, Sistem Hukum Administrasi Negara Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2001), hal. 53



barang tentu hal semacam itu tidak memberikan kepastian hukum dan akibatnya hukum tidak mempunyai daya prediktibilitas.<sup>60</sup>

Berkenaan dengan kepastian hukum dijadikan sebagai pisau analisis dalam mengkritisi perlindungan hukum pekerja *outsourcing* maka akan dikaji/ditelaah mengenai kepastian hukum perlindungan hukum pekerja *outsourcing* secara preventif dan kepastian hukum perlindungan hukum pekerja *outsourcing* secara represif. Secara preventif kepastian hukum perlindungan hukum pekerja *outsourcing* meliputi: 1) kepastian hukum pengaturan hak-hak pekerja *outsourcing* dalam perundang-undangan (legalitas dalam konsistensi pengaturan hak-hak pekerja *outsourcing*), 2) kepastian hukum mengenai kedudukan pekerja *outsourcing* sebagai subjek hukum dalam hubungan hukum dengan subjek hukum lainnya dalam hal ini dengan perusahaan *outsourcing* perusahaan penerima pekerjaan dan (perusahaan pemberi pekerjaan dalam *outsourcing*), dan 3) kepastian hukum berkaitan dengan mencegah timbulnya kesewenang-wenangan terhadap pekerja *outsourcing* dari pihak manapun termasuk dari pihak pemerintah.

Sedangkan secara represif, kepastian hukum perlindungan hukum pekerja *outsourcing* akan menganalisis atau mengkaji mengenai upaya hukum dalam penyelesaian perselisihan dan konsistensi putusan-putusan pengadilan di dalam menjamin hak-hak pekerja *outsourcing* bilamana terjadi perselisihan hubungan industrial dengan pihak perusahaan baik perusahaan pemberi pekerjaan maupun penerima pekerjaan dalam hubungan dengan *outsourcing*.

## **2. Prinsip kepastian hukum**

Kepastian hukum sebagai sebuah nilai tidak semata-mata selalu berkaitan dengan negara, karena esensi dari kepastian hukum adalah masalah perlindungan dari tindakan kesewenang-wenangan. Maka itu, pihak-pihak yang mungkin melakukan kesewenang-wenangan, tidak terbatas pada negara saja, tetapi juga oleh pihak lain selain negara. Namun persoalan kepastian hukum selalu dikaitkan dengan negara berkenaan dengan mulai diperdebatkannya mengenai peranan negara, dan relasinya dengan hukum, dalam melindungi warga negara pada zaman Yunani Kuno. Perlindungan terhadap warga negara memang terletak pada negara, jika negara itu dianggap meng-

---

<sup>60</sup> Peter Machmud Marzuki, Op.cit, hlm. 159-160

anut prinsip negara hukum (*rechtstaat*).<sup>61</sup> Dalam konsep ini, suatu negara dianggap menganut prinsip *rechtstaat*, apabila dalam penyelenggaraan itu dilakukan menurut hukum, yang dituangkan dalam konstitusi.<sup>62</sup> Ketika ada sekelompok pihak, selain pihak negara, yang memunyai kekuasaan dan berpotensi untuk digunakan secara sewenang-wenang, maka negaralah yang pertama-tama bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan bagi warga negaranya. Karena negara adalah subyek yang mendapat perintah dari konstitusi dan hukum untuk melaksanakan kepentingan umum menurut ketentuan hukum yang baik. Dengan adanya negara dan hukum (konstitusi) yang pada dasarnya merupakan perwujudan dari kehendak bersama rakyat yang berdaulat, oleh sebab itu nilai kepastian yang dalam hal ini berkaitan dengan hukum merupakan nilai yang pada prinsipnya memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara dari kekuasaan yang bertindak sewenang-wenang, sehingga hukum memberikan tanggung jawab pada negara untuk menjalankannya.

Dalam memahami nilai kepastian hukum, yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu memunyai hubungan yang erat dengan instrumen hukum yang positif dan peran negara dalam mengaktualisasikannya dalam hukum positif. Bahkan peranan negara itu tidak hanya sebatas pada tataran itu saja, negara juga memunyai tanggung jawab untuk menjalankan dan menegakkannya.<sup>63</sup> Namun, dalam era sekarang ketika konsep *rechtstaat* yang telah dianggap klasik itu telah mulai dipercaya dengan gagasan-gagasan lainnya, maka persoalan kepastian hukum bukan lagi semata-mata menjadi tanggung jawab negara saja. Kepastian hukum itu harus menjadi nilai bagi pihak dalam setiap sendi kehidupan, di luar peranan negara itu sendiri dalam penerapan hukum legislasi maupun yudikasi. Setiap orang atau pihak tidak diperkankan bersikap dan bertindak semena-mena.<sup>64</sup>

Scheltema,<sup>65</sup> dalam membahas unsur utama negara hukum mengungkapkan bahwa setiap unsur utama negara hukum diikuti

---

<sup>61</sup> Azhary, Negara Hukum Indonesia Analisis Yuridis Normatif Tentang Unsur-unsurnya, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 1945), hlm. 19

<sup>62</sup> Ibid

<sup>63</sup> Fernando M. Manulang, Op.cit, hlm. 95

<sup>64</sup> Ibid, hlm. 95-96

<sup>65</sup> Dikutip dari Ida Bagus Putu Kumara Adi Adnyana I, Op.cit, hlm. 162

unsur-unsur turunannya. Salah satu unsur utama negara hukum adalah adanya kepastian hukum, yang memiliki unsur-unsur, yaitu: 1) asas legalitas, 2) adanya undang-undang yang mengatur tindakan yang berwenang sedemikian rupa, sehingga warga dapat mengetahui apa yang diharapkan, 3) undang-undang tidak boleh berlaku surut, dan 4) pengendalian yang bebas dari pengaruh kekuasaan yang lain.

Berkenaan dengan berbagai definisi kepastian hukum yang diberikan para ahli hukum sebagaimana telah diuraikan pada Bab II didepan, maka dapat dipahami terdapat tiga makna dari kepastian hukum, yaitu: 1) pasti mengenai peraturan hukumnya yang mengatur masalah pemerintah tertentu yang abstrak; 2) pasti mengenai kedudukan hukum dari subjek dan objek hukumnya dalam pelaksanaan peraturan-peraturan hukum administrasi negara; 3) mencegah kemungkinan timbulnya perbuatan sewenang-wenang (*eigenrechting*) dari pihak manapun, juga tindakan dari pihak pemerintah.<sup>66</sup>

Esensi, unsur-unsur atau makna dari kepastian hukum tersebut di atas tidak dapat dilepaskan ketika membicarakan kepastian hukum dalam kedudukan atau peranannya sebagai prinsip hukum atau asas hukum (prinsip kepastian hukum). Karena dengan sendirinya esensi, unsur-unsur atau makna kepastian hukum tersebut menjadi ciri atau sifat (karakter) dari prinsip kepastian hukum yang akan membedakannya dengan prinsip-prinsip hukum yang lainnya.

Seperti halnya prinsip keadilan dan prinsip kemanfaatan, prinsip kepastian hukum juga sekaligus merupakan cita hukum sebagaimana yang dipopulerkan oleh Gustaf Radbruch dalam memahami hukum yang memadai melalui tiga aspek, yaitu keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan. Karena itulah kemudian prinsip kepastian hukum menjadi prinsip umum (universal) yang berlaku bagi setiap orang, dan di negara hukum manapun.

Di Indonesia, prinsip kepastian hukum telah menjadi asas hukum nasional, disamping karena merupakan prinsip hukum universal, juga diderivasi dari cita hukum Pancasila, yaitu sila II (Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab), dan sila V (Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia).

---

<sup>66</sup> Bachsan Mustafa, Loc.cit.

Sebagai asas hukum nasional, maka prinsip kepastian hukum harus menjadi landasan bagi setiap pembentukan peraturan hukum. Hal ini telah dipertegas melalui ketentuan Pasal 6 ayat (1) huruf i UU No. 12 Tahun 2011, dengan makna bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum. Dalam hal ini sudah tentu termasuk harus menjadi landasan atau dijadikan materi muatan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terutama bagi pengaturan hukum pekerja *outsourcing* agar terjamin kepastian hukumnya, baik berkenaan dengan kepastian hukum hak-hak normatifnya, status pekerja, dan perlindungan hak-haknya ketika terjadi perselisihan hubungan industrial.

### C. Konsep dan Prinsip Hak Asasi Manusia (HAM)

#### 1. Konsep HAM

Pengkajian perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dari segi keadilan dan kepastian hukum, nampaknya perlu dilengkapi dengan kajian dari segi Hak Asasi Manusia. Karena seperti halnya keadilan dan kepastian hukum sebagaimana disebutkan di atas, negara harus juga memperlakukan pekerja *outsourcing* dengan memperhatikan hak-hak asasi manusia, agar perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* legitimitasnya tidak mencederai hak-hak dasar untuk hidup di suatu negara, sebab hak hidup tersebut diberi Tuhan sejak manusia dilahirkan. Berkaitan dengan hal ini perlu ditegaskan apa yang dinyatakan oleh Abdullah Rozali,<sup>67</sup> bahwa:

“Berhubung hak asasi manusia merupakan hak-hak dasar yang dibawa manusia semenjak lahir sebagai anugrah Tuhan Yang Maha Esa, maka perlu dipahami bahwa hak asasi manusia tersebut tidak bersumber dari negara dan hukum, tetapi semata-mata bersumber dari Tuhan sebagai pencipta alam semesta beserta isinya, sehingga hak asasi manusia itu tidak bisa dikurangi (*non derogable right*), oleh karena itu yang diperlukan dari negara dan hukum adalah suatu pengakuan dan jaminan perlindungan terhadap hak asasi manusia tersebut”.

Tinjauan dari satu sisi bahwa hak asasi manusia yang bercirikan (prinsip utamanya) adalah kebebasan dasar untuk hidup dalam

---

<sup>67</sup> Abdullah Rozali, *Perkembangan HAM dan Keberadaan Peradilan HAM di Indonesia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 10

suatu negara harus dihormati bahkan negara menjamin hak-hak asasi tersebut, sedangkan disisi lain bahwa negara memunyai wewenang untuk mengatur dan menerapkan perundang-undangan yang berkaitan dengan pekerja *outsourcing*, maka jaminan hak asasi manusia tersebut terakomodasi melalui adanya pembatasan atau pelarangan perlakuan diskriminasi, perlakuan tidak layak bagi kemanusiaan terhadap pekerja *outsourcing* dalam perundang-undangan ketenagakerjaan.

Teori universalisme merupakan teori klasik mengenai hak asasi manusia yang bertumpu pada pemikiran teori hukum alam. Berdasarkan teori hukum alam, pemikiran yang berkaitan dengan hak asasi manusia meliputi:<sup>68</sup>

- a) Hak Asasi Manusia dimiliki secara alami oleh setiap orang berdasarkan pemikiran bahwa seseorang dilahirkan sebagai manusia yang memiliki kebebasan;
- b) Hak Asasi Manusia bisa dilakukan secara universal kepada setiap orang tanpa memandang lokasi geografisnya;
- c) Hak Asasi Manusia tidak membutuhkan tindakan atau program dari pihak lain, apakah mereka individu, kelompok atau pemerintah.

Todung Mulya Lubis dalam Majda El Muhtaj menyebutkan ada empat teori HAM yaitu,<sup>69</sup> pertama, hak-hak alamiah (*natural rights*), berpandangan bahwa HAM adalah hak yang dimiliki oleh seluruh manusia pada segala waktu dan tempat berdasarkan takdirnya sebagai manusia (*human right are rights that belong to all human being at all times and in all places by virtue of being born as human beings*). Kedua, teori positivis (*positivist theory*), yang berpandangan bahwa karena hak harus tertuang dalam hukum yang riil, maka dipandang sebagai hak melalui adanya jaminan konstitusi (*right, then should be created and granted by constitution, laws and contracts*). Pandangan secara nyata berasal dari ungkapan Bentham yang mengatakan, *rights is a child of law, from real laws come real rights, but from imaginary law, laws of nature, come imaginary rights. Natural rights is [are] simple nonsense, natura; and imprecible rights rethorical nonsense, nonsensupon still*. Ketiga, teori

---

<sup>68</sup> Harifin A. Tumpa, Peluang dan Tantangan Eksistensi Pengadilan HAM di Indonesia, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 45-46

<sup>69</sup> Majda El Muhtaj, Dimensi-dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, Budaya, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 7-8

relativis kultural (*cultural relativist theory*). Teori ini adalah salah satu bentuk antitesis dari teori hak-hak alami (*natural rights*). Teori ini berpandangan bahwa menganggap hak itu bersifat universal merupakan pelanggaran satu dimensi kultural terhadap dimensi kultural yang lain atau disebut dengan imperialisme kultural (*cultural imperialism*). Yang ditekankan dalam teori ini adalah bahwa manusia merupakan interaksi sosial dan kultural serta perbedaan tradisi budaya dan peradaban berisikan perbedaan cara pandang kemanusiaan (*different ways of being human*). Oleh karena itu penganut teori ini menyatakan bahwa *that rights belongs so all human being at all times ini all places would be the rights of desocialized and deculturized beings*. Keempat, doktrin Marxis (*Marxist doctrine and human rights*). Doktrin Marxis menolak teori hak-hak alami karena negara atau konlektivitas adalah sumber galian seluruh hak (*responsitory of all rights*). Hak-hak mendapat pengakuan sebagai hak individual, apabila telah mendapat pengakuan dari negara dan kolektivitas. Dengan kata lain, "*all rights derive from the state, and are not naturally prossessed by human beings by virtue of having been born.*"

Hak-hak asasi manusia diakui sebagai bagian humanisasi hidup yang telah mulai tergantung sejak manusia menjadi sadar tentang tempatnya dan tugasnya di dunia ini. Oleh karena hak asasi dianggap sebagai fundamental yang di atasnya, seluruh organisasi hidup bersama harus dibangun. Hak-hak asasi dibagi dalam dua jenis yaitu:<sup>70</sup>

- 1) Hak asasi individual, yaitu hak untuk hidup dan perkembangan hidup seperti hak kebebasan batin, hak atas nama baik, hak atas kebebasan agama dan sebagainya. Hak-hak dasar ini disusun terutama demi perlindungan pribadi manusia terhadap kekuasaan negara.
- 2) Hak asasi sebagai makhluk sosial yang dibagi dalam hak-hak ekonomis sosial, dan kultural.

Universal Declaration of Human Right (1998) tidak menciptakan hak-hak asasi, tetapi hanya memaklulkannya, meliputi:<sup>71</sup>

- a) Manusia memunyai hak-hak kebebasan politik, dimana tiap pribadi harus dilindungi terhadap penyelewengan dari pihak pemerintah.

---

<sup>70</sup> Abdul Ghofur Anshori, Op.cit, hlm. 112

<sup>71</sup> Ibid.

- b) Manusia mempunyai hak-hak kebebasan sosial, yaitu hak untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, perawatan, kesehatan dan pendidikan.

Dari prinsip-prinsip, jenis-jenis atau teori hak asasi manusia seperti terurai di atas, kalau dikaitkan dengan atau digunakan untuk menganalisis perlindungan hukum pekerja *outsourcing*, maka nampaknya bahwa kesempatan kerja atau hak untuk bekerja dalam hal ini pekerja *outsourcing* merupakan salah satu hak asasi manusia yaitu hak-hak kebebasan sosial (hak asasi sebagai makhluk sosial) yakni hak untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, perawatan, kesehatan, dan pendidikan, yang sudah tentu berkaitan sangat erat dengan hak-hak pekerja dalam hal ini pekerja *outsourcing*.

Dalam hal perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip hak asasi manusia, teori hak asasi manusia yang relevan digunakan sebagai dasar analisis adalah teori hak-hak alami (*natural rights theory*) dan teori positivist (*positivist theory*). Berdasarkan teori hak-hak alami, bahwa hak atas pekerjaan dalam hal ini bagi pekerja *outsourcing* adalah hak yang dimiliki oleh seluruh manusia pada segala waktu dan tempat berdasar takdirnya sebagai manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun demikian hak atas pekerjaan atau hak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bagi pekerja *outsourcing* dikaitkan dengan teori positivis, harus tertuang dalam hukum yang riil, yaitu sebagai hak yang dijamin dalam konstitusi negara. Dengan demikian hak untuk hidup (sebagai pekerja *outsourcing*) dapat dimiliki oleh setiap manusia dan hak itu harus dituangkan pengaturannya di dalam konstitusi atau ketentuan hukum yang konkrit. Sehingga dengan prinsip hak-hak asasi manusia itu akan memberikan jaminan keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja *outsourcing*.

## **2. Prinsip Hak Asasi Manusia (HAM)**

Istilah hak-hak asasi manusia dalam beberapa bahasa dikenal dengan sebutan sebagai berikut: *droit de l'homme* (Perancis) yang berarti hak manusia, *human right* (Inggris) atau *mensen rechten* (Belanda), yang dalam Bahasa Indonesia disalin menjadi hak-hak kemanusiaan atau hak-hak asasi manusia.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> Subandi Al Marsudi, Pancasila dan UUD'45 dalam Paradigma Reformasi, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 83

Hak Asasi Manusia (HAM) pada hakekatnya merupakan hak kodrati yang secara inheren melekat dalam setiap diri manusia sejak lahir. Pengertian ini mengandung arti bahwa HAM merupakan karunia Tuhan sebagai pencipta kepada hambanya. Mengingat HAM itu adalah karunia Tuhan, maka tidak ada badan apapun yang dapat mencabut hak itu dari tangan pemiliknya. Demikian pula tidak ada seorangpun diperkenankan untuk merampasnya, serta tidak ada kekuasaan apapun yang boleh membelenggunya.<sup>73</sup>

HAM itu bersifat kodrati, karena itu sebenarnya ia tidak memerlukan legitimasi yuridis untuk pemberlakuannya dalam suatu sistem hukum nasional maupun internasional. Sekalipun tidak ada perlindungan dan jaminan konstitusional terhadap HAM, hak itu tetap eksis dalam setiap diri manusia. Gagasan HAM yang bersifat teistik ini diakui kebenarannya sebagai nilai yang paling hakiki dalam kehidupan manusia. Namun karena sebagian besar tata kehidupan manusia bersifat sekuler dan positivistik, maka eksistensi HAM memerlukan landasan yuridis untuk diberlakukan dalam mengatur kehidupan manusia.

Sejarah perkembangan HAM telah melahirkan generasi HAM<sup>74</sup> yaitu termasuk generasi pertama dari tiga generasi HAM yang ada. Generasi HAM pertama, adalah hak-hak sipil dan politik. Elemen dasar dari konsepsi generasi HAM pertama mencakup soal prinsip integritas manusia, kebutuhan dasar manusia, dan kebebasan sipil, dan politik. Generasi ini berasal dari teori-teori reformis abad ke-17 dan ke-18.<sup>75</sup>

Generasi HAM kedua, memberikan kepastian terhadap masa depan HAM yang melebar pada aspek sosial, ekonomi, politik, dan budaya. Melalui Resolusi Majelis Umum PBB 220 A (XXI) tanggal 16 Desember 1966, lahirlah dua (2) buah kovenan, yakni: 1) Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik (Kovenan Sipol); 2) Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya

---

<sup>73</sup> Bambang Sutyoso, *Reformasi Keadilan dan Penegakan Hukum di Indonesia*, (Yogyakarta: UII Press, 2010), hlm. 167

<sup>74</sup> Istilah "generasi" tidaklah bermakna tahapan pemenuhan HAM, tetapi lebih dalam konteks pemikiran terhadap dimensi-dimensi HAM. Pandangan seputar "generasi" HAM pertama kali ditegaskan oleh Karel Vasak dalam tulisannya "*A 30-year struggle, The Sustained Efforts to give force of Law to the Universal Declaration of Human Rights*" dalam UNESCO Courrer, Edisi November 1997, dikutip dari Majda El Muhtaj, Op.cit, hlm. 22

<sup>75</sup> Ibid



(Kovenan Ekosob). Kedua kovenan ini memberikan artikulasi Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia HAM (DUHAM) secara substansial dan revolusioner. Karena kedua kovenan tersebut secara tegas berhasil menyatakan dua (2) perspektif perlindungan HAM, yakni hak-hak individu sebagaimana terangkum dalam kovenan pertama, dan hak-hak sosial yang berimplikasikan kepada kewajiban-kewajiban negara yang terangkum pada kovenan kedua.<sup>76</sup>

Perkembangan pemikiran HAM juga mengalami peningkatan ke arah kesatuan antara hak-hak ekonomi, sosial, budaya, politik, dan hukum dalam “satu keranjang” yang disebut dengan hak untuk pembangunan (*the right to development*), yang merupakan generasi HAM ketiga. Hak atas atau untuk pembangunan mencakup pertama hak atau kesempatan untuk maju yang berlaku bagi segala bangsa, dan termasuk hak setiap orang yang hidup sebagai bagian dari kehidupan bangsa tersebut. Hak ini meliputi hak untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan sekaligus menikmati hasil-hasil pembangunan tersebut.<sup>77</sup>

Menurut catatan Jimly Asshidiqie, ketiga generasi HAM pada pokoknya memunyai karakteristik yang sama, yaitu dipahami dalam konteks hubungan kekuasaan yang bersifat vertikal, antara rakyat dan pemerintahan dalam suatu negara. Padahal, persoalan HAM tidak cukup hanya dipahami dalam konteks hubungan kekuasaan yang bersifat vertikal, tetapi juga mencakup hubungan-hubungan kekuasaan yang bersifat horizontal, antar kelompok masyarakat, antargolongan rakyat atau masyarakat, dan bahkan antar satu kelompok masyarakat di satu negara dengan kelompok masyarakat di negara lain.<sup>78</sup>

Konsep HAM yang berkembang sebagaimana tercermin dalam prinsip-prinsip HAM yang terkandung dalam generasi HAM tersebut di atas tidak berlaku secara universal, melainkan disesuaikan dengan kebudayaan negara Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUDNRI 1945. Hal ini mutlak perlu, sebab akan berkaitan dengan falsafah, doktrin, dan wawasan Bangsa Indonesia, baik secara indi-

---

<sup>76</sup> Ibid, hlm. 23-24

<sup>77</sup> Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-pilar Demokrasi*, (Jakarta: Konstitusi Press, 2005), hlm. 221

<sup>78</sup> Ibid, hlm. 222

vidual maupun kolektif kehidupan masyarakat yang berdasarkan kekeluargaan, dengan tidak mengenal secara fragmentasi moralitas sipil, moralitas komunal, maupun moralitas institusional yang saling menunjang secara proporsional. Manusia di sini dipandang sebagai pribadi, sebagai makhluk sosial, dan dipandang sebagai warga negara.<sup>79</sup>

Konsep HAM di Indonesia bukan saja terhadap hak-hak mendasar manusia, tetapi ada kewajiban dasar manusia sebagai warga negara untuk memenuhi peraturan perundang-undangan, hukum tak tertulis, menghormati HAM orang lain, moral, etika, patuh pada hukum internasional mengenai HAM yang telah diterima bangsa Indonesia, juga wajib membela terhadap negara. Sedangkan kewajiban bagi pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan HAM yang telah diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan dan hukum internasional HAM yang diterima Indonesia.<sup>80</sup>

UUDNRI 1945 yang telah diamandemen secara tegas telah mengatur istilah HAM berikut prinsip-prinsip HAM yang sudah tentu disesuaikan dengan falsafah Pancasila. Penegasan ini diatur dalam Bab XA yang berjudul Hak Asasi Manusia dari Pasal 28A sampai 28J. Hal ini sejalan dengan Pidato Kenegaraan Presiden Republik Indonesia pada pertengahan bulan Agustus 1990, yang menyatakan bahwa rujukan Indonesia mengenai HAM adalah Sila II Pancasila “Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab” dalam kesatuan dengan sila-sila Pancasila lainnya. Secara historis pernyataan Presiden mengenai HAM tersebut amat penting, karena sejak saat itu secara ideologis, politis, dan konseptual HAM dipahami sebagai suatu implementasi sila-sila Pancasila yang merupakan dasar dan pandangan hidup bangsa Indonesia.<sup>81</sup>

Memaknai prinsip-prinsip HAM sebagai prinsip kemanusiaan sebagaimana sila II Pancasila, dan pengaturan prinsip-prinsip HAM tersebut dalam Pasal 28A-Pasal 28J UUDNRI 1945, yang sudah tentu dijiwai oleh nilai-nilai Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara. Oleh karena itu tidaklah keliru kalau dikatakan bahwa prinsip-prinsip

---

<sup>79</sup> Muladi, Hak Asasi Manusia, Hakekat, Konsep, dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009), hlm. 9

<sup>80</sup> Ibid

<sup>81</sup> Bambang Sutiyoso, Op.cit, hlm. 176

HAM di samping ada atau dapat menjadi prinsip-prinsip yang berlaku universal, tetapi ada atau merupakan juga cita hukum Pancasila.

Perspektif prinsip hukum atau norma yang terkandung dalam UUDNRI 1945 merupakan sumber hukum (*rechtsquelle*) bagi aturan yang ada di bawahnya. Konstruksi ini memunyai makna bahwa prinsip hukum atau norma-norma yang ada dalam UUDNRI 1945 harus dijabarkan dalam perundang-undangan di bawahnya, berupa prinsip hukum atau norma original atau penjabaran dari prinsip hukum atau norma yang lebih konkrit. Prinsip hukum atau norma tersebut dapat dijabarkan dalam perundang-undangan yang lebih rendah dapat memberikan prinsip atau norma tafsiran dari prinsip hukum atau norma yang lebih tinggi.<sup>82</sup> Dengan kata lain, meminjam istilah dari Rudolf Stammmler,<sup>83</sup> bahwa norma HAM yang terdapat dalam Undang-Undang Dasar (UUD) adalah sebagai bintang pemandu (*leitstern*)<sup>84</sup> bagi pembuatan undang-undang di bawahnya agar selaras dengan nilai-nilai HAM.

Jika konstruksi ini dapat diterima, maka sebagai *Leitstern*, norma HAM atau prinsip HAM yang terkandung dalam UUDNRI 1945 memunyai dua (2) fungsi atau makna, yaitu sebagai prinsip hukum atau norma pengarah atau pemandu bagi hukum positif untuk mencapai cita-cita perlindungan HAM, dan sebagai prinsip hukum/norma penguji undang-undang atau hukum positif apakah sudah selaras dengan semangat HAM. Dengan kata lain dengan meminjam kerangka berpikir Gustav Radbruch,<sup>85</sup> sebagai *Leitstern* norma HAM yang terkandung dalam UUD dapat berfungsi regulatif maupun konstitutif. Fungsi regulatif menempatkan prinsip/norma HAM dalam UUD sebagai tolok ukur untuk menguji, apakah undang-undang atau hukum positif telah selaras dengan cita-cita HAM. Sebagai fungsi konstitutif menentukan tanpa semangat HAM dalam UUD, undang-undang atau hukum positif akan kehilangan makna sebagai

---

<sup>82</sup> Harifin A. Tumpa, Peluang dan Tantangan Eksistensi Pengadilan HAM di Indonesia, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 58

<sup>83</sup> Dikutip dari H. Muladi, Op.cit, hlm. 12, lihat juga Harifin A. Tumpa, Loc.cit

<sup>84</sup> *Leitstern* dalam konsep Rudolf Stammmler, lebih mengarah pada tataran *Rechtsidee* yang oleh Soepomo diartikan sebagai cita-cita hukum (Penjelasan UUD 1945), sedangkan Hamid A. Attamimi mengartikannya sebagai cita hukum. Dalam perspektif Hukum Tata Negara *Rechtsidee* adalah Pancasila. Lihat Attamimi, Pancasila Cita Hukum Dalam Kehidupan Hukum Bangsa Indonesia dalam Pancasila Sebagai Idiologi, (Jakarta: BP7 Pusat, 1991), hlm. 68

<sup>85</sup> H. Muladi, Op.cit, hlm. 13.

hukum yang bermanfaat untuk kemaslahatan masyarakat. Sebagai konsekuensi yuridis dari ketentuan prinsip hukum/norma HAM yang diatur dalam UUDNRI 1945, dan juga secara filosofis prinsip HAM tersebut merupakan cita hukum Pancasila, maka prinsip HAM tersebut menjadi prinsip hukum nasional yang diderivasi dari cita hukum Pancasila tersebut yang perwujudan konkritnya dituangkan dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b UU No. 12 Tahun 2011, yaitu menjadi prinsip hukum atau asas kemanusiaan. Di mana dalam penjelasan Pasal 6 ayat (1) huruf b UU No. 12 Tahun 2011 tersebut menegaskan bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan HAM serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.

Dari paparan di atas, dapat dikatakan bahwa prinsip HAM merupakan landasan atau dasar acuan yang harus dipedomani di dalam pembentukan peraturan hukum termasuk dalam pembuatan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan khususnya perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*. Manakala terdapat pengaturan hukum pekerja *outsourcing* yang melanggar/bertentangan dengan prinsip HAM, maka dapat dikatakan batal demi hukum atau batal demi kemanusiaan.

---

# Bagian Ketiga

## Prinsip, Peraturan Hukum, dan Klasifikasi Makna Prinsip Hukum

### A. Pengertian Prinsip dan Peraturan Hukum

Sebelum menguraikan makna prinsip keadilan, kepastian hukum, dan HAM dalam pembentukan norma hukum (peraturan hukum), terlebih dahulu akan diuraikan mengenai pengertian prinsip hukum dan norma hukum (peraturan hukum).

Menurut asal katanya, kata “prinsip” merupakan istilah dalam Bahasa Inggris “*principle*”. Di dalam Bahasa Indonesia kata “prinsip” bersinonim dengan kata “*asas*” dan kata “*dasar*”.<sup>1</sup> Di dalam *Black’s Law Dictionary* kata “*principle*” diartikan sebagai “*a basic rule, law or doctrine*”.<sup>2</sup> Dalam bahasa sehari-hari, baik lisan maupun tulisan, yang bersaing penggunaannya adalah kata “prinsip” dan kata “asas”. Kata “asas” sendiri berasal dari Bahasa Arab.<sup>3</sup>

Secara etimologi, asas berarti: 1) dasar; 2) sesuatu kebenaran yang menjadi pokok dasar atau tumpuan berpikir (berpendapat, dan sebagainya), 3) cita-cita yang menjadi dasar (perkum-

---

<sup>1</sup> Anton M. Muliono, dkk, Op.cit, hlm. 1102

<sup>2</sup> Bryant A. Garuer, Editor in Chief, *Black’s Law Dictionary*, (Steven edition, St. Paul, Minn, 1999), Op.cit, hlm. 1211

<sup>3</sup> Abdul Rachmad Budiono III, Op.cit, hlm. 36

pulan, dan sebagainya).<sup>4</sup> Dengan demikian kata “prinsip’ atau “asas” berarti kebenaran yang menjadi pokok dasar berpikir, bertindak dan sebagainya. Berdasarkan pengertian ini dapat dipahami bahwa ada dua konsep yang hendak ditautkan dalam membicarakan prinsip atau asas, yaitu kebenaran di satu pihak dengan berpikir atau bertindak. Penentuannya terletak pada konsep “landasan”, yaitu bahwa setiap perbuatan berpikir atau bertindak selalu harus berlandaskan kebenaran. Kebenaran saja bukan merupakan prinsip atau asas. Agar kebenaran itu menjadi prinsip, ia harus dijadikan landasan berpikir atau bertindak atau landasan perbuatan lainnya.<sup>5</sup> Di dalam disertasi ini kata “prinsip” dimaknai sebagai landasan pembentukan atau penjabaran sesuatu.

Istilah prinsip hukum dipadankan atau dikenal juga dengan istilah asas hukum, karena kata “prinsip” bersinonim dengan kata “asas”. Sudikno Mertokusumo juga memadankan istilah prinsip hukum dengan asas hukum.<sup>6</sup> Kata “prinsip” atau kata “asas” diartikan sebagai kebenaran yang menjadi pokok dasar berpikir atau bertindak. Selanjutnya The Liang Gie berpendapat bahwa:<sup>7</sup>

“Asas adalah suatu dalil umum yang dinyatakan dalam istilah umum tanpa menyarankan cara-cara khusus mengenai pelaksanaannya, yang diterapkan pada serangkaian perbuatan untuk menjadi petunjuk yang cepat bagi perbuatan itu”.

Sedangkan kata atau istilah “hukum” hingga kini masih merupakan bahan perdebatan di kalangan para ahli hukum. Walaupun belum ditemukan definisi yang memuaskan segala pihak, namun sebagai bahan acuan perlu diberikan rumusan atau definisi sebagaimana yang diungkapkan oleh Sudikno Mertokusumo,<sup>8</sup> bahwa:

“Hukum adalah rangkaian kaidah, peraturan-peraturan, tata aturan, baik yang tertulis, maupun yang tidak tertulis yang menentukan atau mengatur hubungan-hubungan dalam suatu kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi”.

---

<sup>4</sup> Anton M Muliono, dkk, Loc.cit

<sup>5</sup> Abdul Rachmad Budiono II, Op.cit., hlm. 21

<sup>6</sup> Sudikno Mertokusumo, Op.cit, hlm. 32

<sup>7</sup> The Liang Gie, Op.cit, hlm. 9

<sup>8</sup> Ibid, hlm. 38

Selanjutnya Sudikno Mertokusumo mengemukakan, hukum sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang memunyai isi yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang dan normatif karena menentukan apa yang seyogyanya dilakukan, apa yang tidak boleh dilakukan atau harus dilakukan serta menentukan bagaimana caranya melaksanakan kepatuhan pada kaedah-kaedah hukum yang berlaku.<sup>9</sup>

Menurut Logemann dalam Abu Daud Busroh dan H. Abubakar Busroh:<sup>10</sup>

“Bahwa setiap peraturan hukum pada hakekatnya dipengaruhi oleh dua unsur penting, yaitu: unsur riil, karena sifatnya yang konkrit, bersumber dari lingkungan di mana manusia itu hidup, seperti tradisi atau sifat-sifat yang dibawa manusia sejak lahir dengan perbedaan jenisnya, unsur idiil, karena sifatnya yang abstrak, bersumber pada diri manusia itu sendiri yang berupa “akal/pikiran” atau “perasaan”.

Bangunan hukum yang bersumber pada perasaan manusia disebut “asas-asas hukum” (*beginselen*), sedangkan yang bersumber dari akal/pikiran manusia disebut “pengertian-pengertian” (*begrippen*). Karena bersumber pada perasaan, maka asas-asas hukum memunyai sifat yang selalu berkembang dalam arti berbeda-beda antara satu lingkungan pergaulan manusia dengan lingkungan pergaulan manusia lainnya, tergantung pada masing-masing pandangan hidup yang dianutnya, yaitu nilai-nilai yang berlaku pada masyarakat yang bersangkutan.<sup>11</sup>

Setelah dibahas mengenai prinsip atau asas dan hukum itu sendiri, maka selanjutnya akan diuraikan pengertian prinsip hukum atau asas hukum dari beberapa ahli hukum. Diantara para ahli hukum yang memberikan pendapatnya tentang prinsip hukum atau asas hukum, yang dikutip oleh J.B. Daliyo, yaitu:<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Ibid, hlm. 39

<sup>10</sup> Abu Daud Busroh dan H. Abubakar Busroh, *Asas-asas Hukum Tata Negara*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), hlm. 12

<sup>11</sup> Ida Bagus Putu Kumara Adi Adnyana, “Hubungan Antara Nilai, Asas Hukum dan Norma Hukum dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan”, (Selanjutnya disebut Ida Bagus Putu Kumara Adi Adnyana II), *Majalah Ilmu Hukum Kertha Wicaksana*, Terakreditasi (Denpasar; Fakultas Hukum Universitas Warmadewa, No. 1, Vol. 17, Januari 2011), hlm. 49

<sup>12</sup> J.B. Daliyo, et.al, *Pengantar Ilmu Hukum*, Buku Panduan Mahasiswa, (Jakarta: PT. Gramedia, 1989), hlm. 88

- 1) Bellefroid, berpendapat bahwa asas hukum umum adalah norma dasar yang dijabarkan dari hukum positif dan yang oleh ilmu hukum tidak dianggap berasal dari aturan-aturan yang lebih umum. Asas hukum merupakan pengendapan dari hukum positif;
- 2) P.Scholten, berpendapat bahwa asas hukum adalah kecenderungan-kecenderungan yang disyaratkan oleh pandangan kesusilaan kita pada hukum dan merupakan sifat-sifat umum dengan keterbatasannya sebagai pembawaan yang umum itu, tetapi harus ada;
- 3) Eikema Hommes, berpendapat bahwa asas hukum bukanlah norma-norma hukum konkrit tetapi ia adalah sebagai dasar-dasar pikiran umum, atau petunjuk-petunjuk bagi hukum yang berlaku. Asas hukum adalah dasar-dasar atau petunjuk arah dalam pembentukan hukum positif;
- 4) Satjipto Rahardjo, berpendapat bahwa asas hukum adalah unsur yang penting dan pokok dari peraturan hukum. Asas hukum adalah jantungnya peraturan hukum, karena ia merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya peraturan hukum atau ia adalah sebagai rasio legisnya peraturan hukum. Pada akhirnya peraturan hukum itu harus dapat dikembalikan kepada asas-asas tersebut;
- 5) Sudikno Mertokusumo, berpendapat bahwa asas hukum atau prinsip hukum bukanlah peraturan hukum yang konkret, melainkan merupakan pikiran dasar yang umum sifatnya atau merupakan latar belakang dari peraturan yang konkret yang terdapat dalam dan di belakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam peraturan perundang-undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat ditemukan dengan mencari sifat-sifat umum dalam peraturan konkrit tersebut.

Sudikno Mertokusumo juga berpendapat, bahwa asas hukum bukanlah kaedah hukum yang konkrit, melainkan merupakan latar belakang peraturan yang konkrit dan bersifat umum atau abstrak. Memang pada umumnya asas hukum tidak dituangkan dalam bentuk peraturan yang konkrit atau pasal-pasal. Akan tetapi tidak jarang asas hukum itu dituangkan dalam peraturan konkrit.<sup>13</sup> Dengan kata lain asas hukum bukanlah norma dasar (walaupun norma hukum memuat asas hukum), tetapi merupakan dasar norma yang selalu

---

<sup>13</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op.cit*, hlm. 33



berkembang sesuai dengan tuntutan-tuntutan etis yang berlaku dalam masyarakat. Asas hukum atau dasar norma ini di samping ada yang bersifat umum, juga ada yang bersifat khusus (spesifik). Umumnya asas hukum itu tidak tertulis dan dapat berfungsi sebagai alat penguji terhadap kaedah hukum atau suatu keputusan, dan berfungsi dalam dinamisasi hukum, begitu juga dapat dijadikan dasar gugatan lewat jurisprudensi, doktrin serta hukum adat.<sup>14</sup>

Jika dicermati rumusan pengertian prinsip hukum atau asas hukum tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pada hakekatnya yang dimaksud dengan prinsip hukum atau asas hukum adalah dasar-dasar umum yang terkandung dalam peraturan hukum atau dijadikan landasan peraturan hukum, dan dasar-dasar umum tersebut merupakan sesuatu yang mengandung nilai-nilai etis.

Paul Scholten yang dikutip A. Hamid S. Attamimi,<sup>15</sup> mengemukakan bahwa sebuah asas hukum bukanlah sebuah aturan hukum (*rechtsregel*). Asas hukum berisi hal-hal yang bersifat umum sehingga ia tidak dapat berbicara terlalu banyak. Penerapan asas hukum secara langsung melalui jalan subsumsi atau pengelompokan sebagai aturan hukum tidaklah mungkin, karena untuk itu terlebih dahulu perlu dibentuk isi yang lebih konkrit. Dengan kata lain, asas hukum bukanlah hukum, namun hukum tidak akan dapat dimengerti tanpa asas-asas hukum tersebut. Scholten lebih lanjut mengemukakan bahwa adalah menjadi tugas ilmu hukum untuk menyelusuri dan mencari asas hukum itu dalam hukum.

Asas hukum mengandung tuntutan etis, oleh karena itu asas hukum merupakan jembatan antara peraturan-peraturan hukum dengan cita-cita sosial dan pandangan etis masyarakatnya. Asas hukum tidak akan habis kekuatannya dengan melahirkan suatu peraturan hukum, melainkan akan tetap saja ada dan akan melahirkan peraturan-peraturan selanjutnya. Oleh karena itu, Paton menyebutnya sebagai: “.... *Means by which the law lives, grows, and develops, demonstrate that law is not a mere collection of rules*”.<sup>16</sup> Jika

---

<sup>14</sup> Ida Bagus Putu Kumara Adi Adnyana I, Op.cit, hlm. 149

<sup>15</sup> A. Hamid S. Hattamimi, Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara, Disertasi, Universitas Indonesia, (Jakarta, 1990, hlm. 302)

<sup>16</sup> G.W. Paton, A Text-Book of Jurisprudence (2th edition), (Oxford: at the Darendon Press, 1951), hlm. 176

dikatakan bahwa dengan adanya asas hukum, hukum itu bukan sekedar kumpulan peraturan-peraturan, maka hal itu disebabkan karena asas hukum itu mengandung nilai-nilai etis yang demikian itu, atau setidaknya-tidaknya kita dapat merasakan adanya petunjuk ke arah itu.<sup>17</sup>

Jadi asas hukum dapat dikatakan memberikan makna etis kepada peraturan-peraturan hukum serta tata hukum. Tidak ada peraturan hukum yang bisa dipahami tanpa mengetahui asas-asas induk atau prinsip-prinsip hukum yang ada di dalamnya. Oleh karena itu untuk memahami hukum suatu bangsa dengan sebaik-baiknya tidak bisa hanya melihat pada peraturan-peraturan hukumnya saja, melainkan harus menggalinya sampai kepada asas-asas hukum atau prinsip-prinsip hukumnya.

Berkenaan dengan definisi prinsip hukum atau asas hukum, Roeslan Saleh mengungkapkan ciri-ciri prinsip hukum, yaitu:

1. Prinsip hukum adalah fundamen dari sistem hukum, oleh karena dia adalah pikiran-pikiran dasar dari sistem hukum.
2. Prinsip hukum lebih umum daripada ketentuan undang-undang dan keputusan-keputusan hukum, oleh karena ketentuan undang-undang dan keputusan-keputusan hukum adalah penjabaran dari prinsip-prinsip hukum.
3. Prinsip hukum merupakan dasar dari sistem hukum; beberapa lagi dibelakangnya, jadi di luar sistem hukum itu sendiri, sesungguhnya demikian mempunyai pengaruh terhadap sistem hukum tersebut.<sup>18</sup>

Selanjutnya dikemukakan beberapa pandangan ahli hukum tentang pengertian norma hukum atau kaedah hukum. Menurut Hans Kelsen, norma hukum adalah aturan, pola, atau standar yang perlu diikuti.<sup>19</sup> Kemudian dijelaskan bahwa fungsi norma hukum adalah: 1) memerintah (*gebeiten*), 2) melarang (*verbeiten*), 3) menguasai (*ermachtigen*), 4) membolehkan (*erlauben*), dan 5) menyimpang dari ketentuan (*derogeoreen*).<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 45

<sup>18</sup> Roeslan Saleh, Pembinaan Cita Hukum dan Penerapan Asas-asas Hukum Nasional, (Majalah Hukum Nasional, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman, Nomor 1, Tahun 1995), hlm. 51-52

<sup>19</sup> A. Hamid S. Attamimi, Op.cit, hlm. 302

<sup>20</sup> Ibid

Norma hukum pada hakekatnya juga merupakan unsur pokok dalam peraturan perundang-undangan. Dalam kepustakaan Eropa Kontinental, mengenai apa yang dimaksud dengan peraturan perundangan atau *wet in materiele zin, gresetz in materiellen sinne*, mengandung 3 (tiga) unsur pokok: pertama, norma hukum (*rechtsnormen*), kedua, berlaku ke luar (*naar buiten weken*); dan ketiga, bersifat umum dalam arti luas (*algemeenheid in ruime zin*).<sup>21</sup> Sifat norma hukum dalam peraturan-undangan, dapat berupa: perintah (*gebod*), larangan (*verbod*), pengizinan (*toestemming*), pembebasan (*vrijstelling*).<sup>22</sup>

Menurut Sudikno Mertokusumo, bahwa:

“Kaedah hukum lazimnya diartikan sebagai peraturan hidup yang menentukan bagaimana manusia itu seyogyanya berperilaku, bersikap didalam masyarakat agar kepentingannya dan kepentingan orang lain terlindungi. Atau dalam arti sempit kaedah hukum adalah nilai yang terdapat dalam peraturan konkrit.”<sup>23</sup>

Lebih lanjut Sudikno Mertokusumo menguraikan bahwa dilihat dari fungsi, maka pada hakekatnya kaedah hukum berfungsi untuk melindungi kepentingan manusia atau kelompok manusia, sedangkan tujuan kaedah hukum tidak lain adalah ketertiban masyarakat.<sup>24</sup>

Maria Farida Indrati Soeprapto, dalam kaitan dengan norma hukum menjelaskan, ada beberapa kategori norma hukum dengan melihat pada berbagai bentuk dan sifatnya: 1) norma hukum umum dan norma hukum individual, kalau dilihat dari alamat yang dituju; 2) norma hukum abstrak dan norma hukum konkrit, jika dilihat dari hal yang diatur; 3) norma hukum *einmalig* dan norma hukum yang *daverhafting*, dilihat dari segi daya berlakunya; dan 4) norma hukum tunggal dan norma hukum berpasangan, dilihat dari wujudnya.<sup>25</sup>

Dari uraian prinsip hukum atau asas hukum dan norma hukum atau kaedah hukum, dapat dijelaskan bahwa prinsip hukum bukanlah merupakan aturan yang bersifat konkrit sebagaimana halnya norma hukum atau kaedah hukum, yang menjadi isi dari setiap peraturan hukum atau undang-undang. Tetapi prinsip hukum harus mem-

---

<sup>21</sup> Ibid, hlm. 314

<sup>22</sup> Ibid

<sup>23</sup> Sudikno Mertokusumo, Op.cit, hlm. 33

<sup>24</sup> Ibid

<sup>25</sup> Maria Farida Indrati Soeprapto, Op.cit, hlm. 11

berikan pedoman dalam merumuskan norma hukum yang konkrit dalam pembuatan peraturan hukum atau undang-undang.

Pemahaman terhadap prinsip hukum dan norma hukum, dapat memberikan gambaran yang cukup jelas bahwa antara prinsip hukum dan peraturan hukum disamping memiliki hubungan yang sangat erat, juga memiliki perbedaan.

Hubungan prinsip hukum dengan peraturan hukum, dapat dikatakan bahwa, pembentukan peraturan hukum praktis perlu berorientasi pada prinsip-prinsip hukum, karena prinsip hukum merupakan dasar atau petunjuk arah dalam pembentukan hukum positif, sebagaimana yang diungkapkan oleh Eikema Hommes di depan. Dengan bahasa yang agak berbeda, J.J.H. Bruggink menyatakan hal yang serupa, yaitu bahwa ada meta-kaedah atau norma yang disebut asas hukum.<sup>26</sup> Sesuatu yang ada dibalik norma atau kaedah adalah prinsip hukum atau asas hukum. Pada baris (landasan) suatu sistem kaedah terdapat kaedah-kaedah penilaian yang bersifat fundamental yang dinamakan asas-asas hukum.<sup>27</sup>

Prinsip hukum memberikan arah pada perilaku yang dikehendaki. Ada dua hal penting mengenai hubungan antara prinsip hukum dengan peraturan hukum.<sup>28</sup> Hal yang pertama, di dalam peraturan hukum yang konkrit dapat ditemukan prinsip hukum. Cara yang lazim ditempuh adalah dengan mencari sifat-sifat umum norma yang terkandung dalam peraturan hukum. Ilmu hukum (*jurisprudence*) berfungsi membantu mencari prinsip hukum dalam hukum positif atau peraturan hukum konkrit. Hal yang kedua, ada prinsip hukum dan prinsip hukum tersebut dikehendaki untuk dijadikan landasan bagi pembentukan hukum positif atau peraturan-peraturan hukum konkrit. Misalnya adalah sebagai berikut, karena ada faktor-faktor dominan yang berubah, dan ada tuntutan etis yang berubah, maka pembentuk undang-undang menghendaki agar prinsip hukum tertentu dijadikan landasan bagi pembentukan peraturan hukum yang baru, sesuai dengan perubahan tuntutan etis tersebut. Dalam hal ini sudah ditetapkan lebih dulu prinsip hukum tertentu, dan

---

<sup>26</sup> J.J.H. Bruggink, *Refleksi Tentang Hukum*, Terjemahan Arief Sidharta, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996), hlm. 119

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm. 579

<sup>28</sup> Abdul Rachmad Budiono I, *Op.cit*, hlm. 29-30

prinsip hukum ini dikehendaki untuk dijadikan landasan bagi pembentukan peraturan hukum konkrit. Karena prinsip hukum mengandung tuntutan etis, maka prinsip hukum dapat dikatakan merupakan jembatan antara peraturan hukum dengan cita-cita sosial dan pandangan etis masyarakatnya. Melalui prinsip hukum, peraturan hukum berubah sifatnya menjadi bagian dari suatu tatanan etis.<sup>29</sup>

Melalui penemuan *ratio legis* dapat disusun suatu konstruksi lebih lanjut yang konsisten dengan peraturan-peraturan yang telah ada sebelumnya. Pengertian-pengertian yang telah ditemukan itu masih dapat terus ditarik pada peringkat yang lebih tinggi. Hal ini dilakukan terus menerus, sampai akhirnya tiba pada suatu titik yang keadaannya berbeda dari pengertian-pengertian sebelumnya. Disini kita telah sampai pada suatu peringkat yang berbeda sama sekali dengan peringkat-peringkat sebelumnya. Pada titik ini Satjipto Rahardjo menyebutnya sebagai penemuan yang *serta merta*, yang artinya tidak bisa lagi dijelaskan oleh pengertian yang lebih tinggi lagi.<sup>30</sup> Titik atau tingkat hasil penemuan inilah yang disebut sebagai prinsip hukum.<sup>31</sup>

Prinsip hukum berbeda dengan norma hukum yang terwujud dalam peraturan hukum. Teori hukum pun mengakui adanya perbedaan antara prinsip hukum dengan norma hukum.<sup>32</sup> Perbedaan pertama, adalah bahwa prinsip hukum bersifat umum, sedangkan norma hukum bersifat khusus. Prinsip hukum sebagai norma hukum yang bersifat umum hanya memberikan suatu ukuran nilai. Ukuran nilai ini baru dalam norma perilaku sebagai kaedah hukum yang khusus memperoleh bentuk yang sedemikian rupa, sehingga memunculkan pedoman yang jelas bagi perbuatan.<sup>33</sup> Perbedaan kedua, adalah bahwa prinsip hukum hanya dapat diterapkan secara tidak langsung (*indirect working*), yaitu menjalankan pengaruh pada penafsiran terhadap aturan hukum. Aturan-aturan hukum terbentuk karena pembentuk undang-undang dalam mengambil keputusannya memperhatikan berbagai prinsip hukum. Sementara itu peraturan

---

<sup>29</sup> Ibid

<sup>30</sup> Satjipto Rahardjo, Op.cit, hlm. 47

<sup>31</sup> Abdul Rachmad Budiono I, Loc.cit, lihat juga Satjipto Rahardjo, Loc. cit

<sup>32</sup> J.J.H. Bruggink, Op.cit, hlm. 123

<sup>33</sup> Ibid, hlm. 124

hukum (*rechtsregel*) mempunyai isi yang jauh lebih konkrit dibandingkan prinsip hukum. Hal ini membawa akibat bahwa peraturan hukum seperti ini dapat diterapkan secara langsung.<sup>34</sup> Perbedaan ketiga ini dimotori oleh Paul Scholten, Perbedaan ketiga, bahwa prinsip hukum tidak bisa kehilangan keberlakuannya, sedangkan peraturan hukum dapat kehilangan keberlakuannya. Perbedaan ini juga didukung oleh Paul Scholten, karena peraturan hukum keberlakuannya bertumpu pada kewibawaan dari pembentuk undang-undang atau hakim. Pada saat otoritas yang menjadi tumpuan itu tiada, maka hilang pula keberlakuan itu. Hal ini tidak mungkin terjadi pada prinsip hukum.<sup>35</sup> Perbedaan ketiga ini, masih menyisakan silang pendapat, terutama Bruggink berpendapat bahwa sesungguhnya prinsip hukum dapat kehilangan keberlakuannya.<sup>36</sup> Hal ini dapat terjadi pada saat ukuran nilai atau tuntutan etis dari masyarakat berubah, maka prinsip hukum juga berubah mengikuti perubahan nilai atau tuntutan etis tersebut.

## **B. Klasifikasi Makna Prinsip Hukum**

Theo Huijbers, mengklasifikasikan asas hukum menjadi: 1) asas hukum objektif dan 2) asas hukum subjektif. Masing-masing klasifikasi ini dapat dirinci lagi menjadi asas hukum rasional dan asas hukum moral.<sup>37</sup> Asas hukum objektif merupakan prinsip-prinsip dasar bagi pembentukan peraturan hukum. Sedangkan asas hukum subjektif merupakan prinsip-prinsip yang menyatakan kedudukan subjek hukum berkaitan dengan hukum.<sup>38</sup>

Asas hukum rasional pada umumnya berkaitan erat dengan aturan hidup bersama yang masuk akal (rasional) dan oleh karena itu dijadikan titik tolak pembentukan hukum yang baik. Sementara itu asas hukum moral lebih dipandang sebagai unsur idial.<sup>39</sup> Asas hukum subjektif, baik yang bersifat rasional maupun moral paling tampak pada perkembangan hukum di zaman modern sekarang ini, seiring dengan perkembangan tuntutan terhadap dihormatinya hak-hak asasi manusia.

---

<sup>34</sup> Abdul Rachmad Budiono I, Op.cit, hlm. 31

<sup>35</sup> Ibid, hlm. 32

<sup>36</sup> Bruggink, Op.cit, hlm. 126

<sup>37</sup> Theo Huijbers, Filsafat Hukum, (Yogyakarta: Kanisius, 1995), hlm. 81

<sup>38</sup> Ibid

<sup>39</sup> Abdul Rachmad Budiono I, Op.cit, hlm. 25

Dalam pembentukan hukum, terutama hukum tertulis telah diterima adanya postulat hukum, yakni berupa asas-asas hukum rasional maupun moral sebagai dasar pemikiran yang bersifat umum abstrak mengenai nilai-nilai yang dapat diterima akan dan dianggap wajar ditaati dalam kehidupan bermasyarakat.<sup>40</sup> Adapun asas hukum rasional objektif diantaranya: 1) perlindungan hak-hak asasi manusia; 2) pengutamaan kepentingan umum; 3) persamaan di depan hukum; 4) undang-undang tidak berlaku surut; 5) tiada hukuman (pidana) tanpa kesalahan; 6) setia pada janji. Sedangkan asas hukum rasional subjektif di antaranya adalah: 1) praduga tidak bersalah; 2) yang menuntut (menggugat) dibebani pembuktian. Asas hukum moral diantaranya: 1) berbuatlah baik; 2) hindarkan perbuatan jahat; 3) berikanlah kepada setiap orang sesuatu yang menjadi haknya; 4) jangan merugikan orang lain.

D. Meuwissen, sebagaimana dikutip Bruggink, dalam menjelaskan asas hukum terlebih dulu membedakan antara asas hukum materiil dan asas hukum formal, sebagai berikut: Asas hukum materiil, yaitu:

- 1) Asas respek terhadap kepribadian manusia sebagai demikian yang dikonkritisasikan lebih lanjut dalam;
- 2) Asas respek terhadap aspek-aspek kerohanian dan kejasmanian dari keberadaan sebagai pribadi, yang dipikirkan dalam hubungannya dengan pribadi-pribadi lain memunculkan;
- 3) Asas kepercayaan (*vertrouwensbeginsel*), yang menuntut timbal balik, yang memunculkan;
- 4) Asas pertanggungjawaban. Dua asas terakhir menentukan struktur masyarakat dan memunculkan;
- 5) Asas keadilan.

Di samping terdapat arti asas hukum formal, yaitu: 1) asas konsistensi logikal; 2) kepastian; 3) asas persamaan".<sup>41</sup>

Dalam pembentukan undang-undang, A. Hamid S. Attamimi, membedakan dua asas hukum, yaitu: 1) asas hukum umum, yakni

---

<sup>40</sup> Oka Mahendra, Proses Pemantapan Cita Hukum dan Penerapan Asas-asas Hukum Nasional Masa Kini dan di Masa yang Akan Datang, *Majalah Hukum Nasional* (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman, Nomor 1, Tahun 1995), hlm. 118

<sup>41</sup> Dikutip dari Mohammad Noor Syam, *Penjabaran Filsafat Pancasila dalam Filsafat Hukum*, (sebagai Landasan Pembinaan Sistem Hukum Nasional), (Malang: Laboratorium IKIP Malang, 1998), hlm. 84

yang khusus memberikan pedoman dan bimbingan bagi pembentukan isi perundang-undangan; dan 2) asas hukum pembentukan perundang-undangan, yakni yang patut memberikan pedoman dan bimbingan bagi penuangan peraturan ke dalam bentuk dan susunannya, bagi metode pembentukannya, dan bagi proses pembentukannya.<sup>42</sup> Dua asas tersebut bersama-sama memberikan pedoman dalam setiap pembentukan perundang-undangan.

Asas hukum pembentukan perundang-undangan dibagi menjadi dua, yaitu: 1) asas hukum yang bersifat formal, dan 2) asas hukum yang bersifat materiil. Asas hukum yang bersifat formal berkaitan dengan cara pembentukan dan bentuk perundang-undangan, sedangkan asas hukum yang bersifat material berkaitan dengan isi atau materi perundang-undangan. Asas hukum yang bersifat formal, misalnya: a) tujuan yang jelas, b) perlunya aturan, c) organ/lembaga yang tepat, d) materi muatan yang tepat, e) dapat dilaksanakan, dan f) dapat dikenali. Asas hukum yang bersifat material, misalnya: a) sesuai dengan cita hukum dan norma fundamental negara, b) sesuai dengan prinsip-prinsip negara berdasarkan hukum, c) sesuai dengan hukum dasar negara, dan d) sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan berdasar sistem konstitusi.<sup>43</sup>

Sudikno Mertokusumo, membedakan asas hukum menjadi: 1) asas hukum umum, yaitu meliputi seluruh bidang hukum; 2) asas hukum khusus, yaitu meliputi bidang-bidang hukum tertentu saja, misalnya bidang hukum tata negara, bidang hukum internasional, bidang hukum perdata, bidang hukum pidana dan lain-lain.<sup>44</sup>

Contoh asas hukum umum yang sangat terkenal diberikan oleh Paul Scholten dalam tulisannya yang berjudul "*Rechtsbeginselen*".<sup>45</sup> Ia sampai pada kesimpulan tentang tiga pasang asas hukum, yaitu:

1. Kepribadian dan persekutuan (*persoonlijkheid geïmmenschap*);
2. Persamaan dan kewajiban (*gelijkheid gezag*);
3. Dua pasang asas hukum itu bernaung di bawah dan dikuasai oleh perbedaan antara baik dan jahat (*de onderscheiding van goed en kwaad*).

---

<sup>42</sup> A. Hamid S. Attamimi, Op.cit, hlm. 304-306

<sup>43</sup> Ibid

<sup>44</sup> Sudikno Mertokusumo, Op.cit, hlm. 34-35

<sup>45</sup> Dikutip dari Abdul Rachmad Budiono I, Op.cit, hlm. 28



Lebih lanjut dijelaskan bahwa hukum mengatur hubungan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam mengatur hubungan ini harus ada titik keseimbangan antara manusia sebagai pribadi dengan manusia sebagai anggota masyarakat. Perwujudan prinsip-prinsip ini tersimpul pada asas kepribadian dan persekutuan tersebut. Secara prinsip diakui bahwa dihadapan hukum, seluruh manusia adalah sama, tetapi hukum juga mengakui adanya perbedaan-perbedaan sebagai perwujudan dari singgungan-singgungan dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini terwujud pada asas persamaan dan kewibawaan. Pada akhirnya dua keseimbangan tersebut dinilai dengan kebaikan dan menyingkirkan kejahatan. Dalam hal ini hukum harus berpihak kepada kebaikan.<sup>46</sup>

Selain itu, Abdul Rachmad Budiono memperkenalkan berbagai contoh asas hukum umum, misalnya: itikad baik, kepatutan, memberikan kepada setiap orang yang menjadi haknya, kepastian hukum, kebaikan (keluhuran) manusia, hak-hak asasi manusia harus dihormati, dan lain-lain.<sup>47</sup>

Mencermati klasifikasi prinsip hukum dari beberapa pandangan ahli hukum tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya pengklasifikasian atau penggolongan prinsip hukum pertama, dilihat dari segi substansi dan bentuk penguangannya dalam norma hukum yang terwujud dalam pembentukan peraturan hukum, yaitu meliputi: 1) asas hukum material; dan 2) asas hukum formal. Asas hukum material yaitu berkaitan dengan isi atau materi muatan yang diatur. Sedangkan asas hukum formal, yaitu berkenaan dengan format, sifat, wadah, kelembagaan yang berperan, teknis perumusan dan sebagainya. Kedua dilihat dari karakteristik cakupan materi bidang hukum yang diatur yaitu meliputi: 1) asas hukum umum dan 2) asas hukum khusus. Asas hukum umum adalah asas hukum yang berhubungan atau mencakup seluruh bidang hukum yang akan diatur. Asas hukum khusus, adalah asas hukum yang hanya berhubungan atau mencakup bidang hukum tertentu.

Terlepas dari pengklasifikasian asas hukum tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa prinsip keadilan, prinsip kepastian hukum

---

<sup>46</sup> Ibid

<sup>47</sup> Ibid, hlm. 29

dan prinsip hak asasi manusia senantiasa ada atau mewarnai pengklasifikasian asas hukum tersebut. Hal ini berkenaan dengan hak-hak atau cita hukum itu sendiri yang berintikan keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Kemanfaatan termasuk di dalamnya hak asasi seiring dengan perkembangan tuntutan terhadap dihormatinya hak-hak asasi manusia.

Prinsip hukum yang menjadi dasar acuan dalam pembentukan peraturan hukum tidak terlepas dari cita-cita sosial, tuntutan etis, dan pandangan masyarakat yang akan diatur. Oleh karena itu sangat relevan mengetengahkan pengklasifikasian prinsip hukum yang dijadikan acuan dalam pembentukan peraturan hukum di Indonesia.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang dituangkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234 (Selanjutnya disebut UU No. 12 Tahun 2011) merupakan pengganti Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang. Dalam Pasal 5 UU Nomor 12 Tahun 2011 ditentukan:

“Dalam membentuk peraturan perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik yang meliputi;

- a. kejelasan tujuan
- b. kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat;
- c. kesesuaian antara jenis dan materi muatan;
- d. dapat dilaksanakan;
- e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. kejelasan rumusan; dan
- g. keterbukaan

Sedangkan Pasal 6, UU No. 12 Tahun 2011 menentukan:

“(1) Materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan asas:

- a. pengayoman;
- b. kemanusiaan;
- c. kebangsaan;
- d. kekeluargaan;
- e. kenusantaraan;

- f. bhineka tunggal ika;
  - g. keadilan;
  - h. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan
  - i. ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau
  - j. keseimbangan, keserasian dan keselarasan
- (2) Selain mencerminkan asas sebagaimana dimaksud ayat (1) peraturan Perundang-undangan tertentu dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hukum Peraturan Perundang-undangan yang bersangkutan”.

Asas hukum yang diatur dalam Pasal 5 UU No. 12 Tahun 2011 dapat dikategorikan sebagai asas hukum formal, karena berkenan dengan format, sifat, wadah, kelembagaan yang berperan, teknis perumusan, dan sebagainya. Asas hukum yang ditentukan Pasal 6 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011 dapat digolongkan sebagai asas hukum materiil dan asas hukum umum. Sebagai asas hukum materiil karena berkenan dengan materi muatan peraturan perundang-undangan. Sebagai asas hukum umum, karena berkenan dengan materi muatan setiap peraturan perundang-undangan. Sedangkan asas hukum yang diatur Pasal 6 ayat (2) UU No. 12 Tahun 2011 digolongkan sebagai asas hukum khusus, yaitu di samping berisi asas-asas hukum umum atau asas hukum materiil, peraturan perundang-undangan tertentu dapat pula berisi asas-asas hukum lain sesuai dengan bidang hukum yang diatur oleh peraturan perundang-undangan bersangkutan. Misalnya, peraturan perundang-undangan bidang industri dan perdagangan yang antara lain mengidealkan nilai-nilai “efisiensi”. Demikian pula peraturan perundang-undangan di bidang-bidang yang lain, harus mencerminkan pula asas-asas yang berlaku dan diidialkan dalam bidang-bidang yang bersangkutan.

Asas-asas hukum yang diatur Pasal 6 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011, merupakan asas-asas hukum yang bersumber dari nilai-nilai Pancasila. Hal ini dapat diketahui dari penegasan Pasal 2 UU No. 12 Tahun 2011 beserta penjelasannya, bahwa penempatan Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum negara adalah sesuai dengan Pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menempatkan Pancasila sebagai dasar dan ideologi negara serta sekaligus dasar filosofi bangsa dan negara,

sehingga setiap materi muatan peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.<sup>48</sup> Dengan perkataan lain bahwa materi muatan setiap peraturan perundang-undangan harus berlandaskan prinsip hukum atau asas hukum materiil atau asas hukum umum yang diatur dalam Pasal 6 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011 tersebut, yang merupakan pengejawantahan kristalisasi nilai-nilai Pancasila.

Beragam klasifikasi dan jenis asas hukum atau prinsip hukum telah diuraikan di atas, maka berikutnya akan diuraikan mengenai makna dari prinsip-prinsip hukum tersebut dalam pembentukan peraturan hukum. O. Notohamidjojo, yang dikutip Abdul Rachmad Budiono,<sup>49</sup> memaknai prinsip hukum sebagai dasar atau petunjuk arah pembentukan hukum positif. Dalam mengartikan kata “prinsip” yang dipadankan dengan kata “asas”, yaitu sebagai kebenaran yang menjadi pokok dasar berpikir atau bertindak. Sedangkan kata “hukum” diartikan seluruh ketentuan baik tertulis maupun tidak tertulis yang bertujuan menciptakan tata tertib bermasyarakat. Secara harfiah prinsip hukum atau asas hukum bermakna kebenaran yang menjadi pokok dasar seluruh ketentuan baik tertulis maupun tidak tertulis yang bertujuan menciptakan tata tertib bermasyarakat.<sup>50</sup>

Apabila kata “asas” digabungkan dengan kata “hukum”, yakni menjadi “asas hukum”, maka maknanya adalah kebenaran yang dipergunakan sebagai tumpuan berpikir dan alasan pendapat, terutama dalam penegakan dan pelaksanaan hukum.<sup>51</sup>

Bruggink dengan mengutip Paul Scholten, menyatakan bahwa batasan asas hukum ialah:

“Pikiran-pikiran dasar, yang terdapat di dalam dan di belakang sistem hukum masing-masing dirumuskan dalam aturan-aturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.... Dari definisi itu tampak dengan jelas peranan dari asas hukum sebagai meta-kaedah berkenaan dengan kaedah hukum dalam bentuk kaedah perilaku”.<sup>52</sup>

---

<sup>48</sup> Ida Bagus Putu Kumara Adi Adnyana I, *Op.cit*, hlm. 189

<sup>49</sup> Abdul Rachmat Budiono I, *Op.cit*, hlm. 22

<sup>50</sup> *Ibid*, hlm. 21

<sup>51</sup> Mohammad Daud Ali, *Asas-asas Hukum Islam*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 1994), hlm. 113

<sup>52</sup> Dikutip dari Mohammad Noor Syam, *Op.cit*, hlm. 82

Selanjutnya secara mendasar makna asas hukum menurut Bruggink, adalah sebagai berikut:

- “1) Asas hukum bagi suatu sistem hukum nasional yang bersifat mendasar dan komprehensif, asas dimaksud merupakan jabaran dari pandangan hidup atau ideologi. Karenanya, asas hukum ini merupakan pikiran mendasar atau kaedah yang fundamental. Nilai-nilai yang melandasi kaedah hukum disebut asas-asas hukum. Asas itu menjelaskan dan melegitimasi kaedah hukum, karena itu kaedah hukum dapat dipandang sebagai operasionalisasi atau pengolahan lebih lanjut dari asas-asas hukum.
- 2) Asas hukum adalah kaedah yang melandasi suatu norma hukum yang bersifat umum. Artinya hukum sebagai norma di dalam masyarakat dan negara berdasarkan pula suatu meta-kaedah sekaligus sebagai norma atau kaedah perilaku. Jadi asas hukum ini merupakan asas bagi hukum pada umumnya; sehingga bersifat umum.
- 3) Asas hukum bagi setiap bidang atau masing-masing bidang hukum sesuai dengan substansinya. Misalnya, asas hukum pidana, asas hukum perdata, asas hukum agraria, asas hukum ketenagakerjaan (perburuhan), asas hukum perkawinan, asas hukum perdagangan, asas hukum pajak dan sebagainya. Jadi, asas hukum sebagai meta kaedah suatu norma hukum sesuai dengan substansi atau materi bidang hukum tertentu, yang wilayahnya lebih khusus, dan terbatas.

Asas-asas hukum dimaksud secara teoritis bersifat gradual.<sup>53</sup> Ragam makna yang diberikan terhadap asas hukum atau prinsip hukum oleh berbagai ahli hukum tersebut tetap dapat ditarik kesamaannya, yakni:

- “1) Prinsip hukum merupakan landasan pembentukan hukum positif (tata hukum).
- 2) Di dalam prinsip hukum terkandung cita-cita atau keinginan manusia yang hendak diraihinya. Hal inilah yang membedakan antara asas hukum dengan kaedah (norma) hukum.
- 3) Prinsip hukum merupakan ajaran yang berdaya cakup menyeluruh terhadap segala persoalan hukum di dalam masyarakat, ia merupakan sumber hukum material hukum yang diperlukan.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Ibid, hlm. 83

<sup>54</sup> Abdul Rachmad Budiono I, Op.cit, hlm. 23-24

Pemaknaan secara gradual terhadap asas hukum sebagainya tersebut di atas, pada dasarnya dapat memberikan gambaran kepada kita bahwa asas hukum atau prinsip hukum merupakan landasan atau dasar segala sesuatu yang berkaitan dengan hukum, baik ia merupakan materi, penegakan, maupun pelaksanaannya.

Pemaknaan secara spesifik terhadap prinsip hukum dalam arti memahami pengertian dari setiap prinsip hukum nasional sebagaimana prinsip-prinsip hukum yang diatur Pasal 6 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011 sebagai tersebut di depan sangatlah penting, untuk menghindari adanya salah penafsiran baik dalam kaitannya dengan materi muatan peraturan hukum, penegakan, dan pelaksanaannya. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa prinsip-prinsip hukum tersebut tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila atau merupakan pencerminan nilai-nilai Pancasila.

Adapun pemaknaan spesifik prinsip hukum atau asas hukum dimaksud terutama dalam pembentukan perundang-undangan telah ditentukan dalam penjelasan Pasal 6 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011, yaitu:<sup>55</sup>

1. Asas pengayoman, yang berarti bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan dalam rangka menciptakan ketentraman masyarakat. Ini merupakan pencerminan nilai sila II dan sila V.
2. Asas kemanusiaan, yang berarti bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan dan penghormatan hak-hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional (pencerminan nilai sila II).
3. Asas kebangsaan, yang berarti bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang pluralistik (kebhinekaan) dengan tetap menjaga prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia (pencerminan Nilai Sila III).
4. Asas kekeluargaan, yang berarti bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan musya-

---

<sup>55</sup> Ida Bagus Putu Kumara Adi Adnyana, *Op.cit*, hlm. 189-191

warah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan (pencerminan sila IV).

5. Asas kenusantaraan, yang berarti bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia dan materi muatan peraturan perundang-undangan di daerah merupakan bagian dari sistem hukum nasional berdasarkan Pancasila (pencerminan nilai sila III).
6. Asas Bhineka Tunggal Ika, yang berarti bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus daerah, dan budaya khususnya yang menyangkut masalah-masalah sensitif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara (pencerminan nilai sila III).
7. Asas keadilan, yang berarti bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara tanpa kecuali (pencerminan nilai sila V).
8. Asas kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan, yang berarti bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan tidak boleh berisi hal-hal yang bersifat membedakan berdasar latar belakang, antara lain: agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial (pencerminan nilai sila II dan sila III).
9. Asas ketertiban dan kepastian hukum, yang berarti bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat menimbulkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan adanya kepastian hukum (pencerminan nilai sila II dan sila V).
10. Asas keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, yang berarti bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan antara kepentingan individu dan masyarakat dengan kepentingan bangsa dan negara (pencerminan nilai sila II dan sila III)

Makna spesifik dari masing-masing asas-asas hukum umum yang harus dipakai acuan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia sebagaimana terurai di atas, bila dikaitkan dengan cerminan nilai-nilai Pancasila yang terkandung dalam

prinsip hukum atau asas hukum tersebut, tampak masih belum ada asas Ketuhanan Yang Maha Esa sebagai pencerminan nilai sila I. Pada hal alat ukur untuk menilai hukum yang berkeindonesiaan adalah Pancasila secara utuh, termasuk sila Ketuhanan Yang Maha Esa.

Sebagaimana dikemukakan oleh Denny Indrayana,<sup>56</sup> bahwa alat ukur untuk menilai hukum berkeindonesiaan tidak lain tidak bukan adalah Pancasila. Produk hukum apapun harus berketuhanan, berkemanusiaan, berkesatuan, bermusyawarah perwakilan dan berkeadilan.

*Pertama*, berketuhanan, bermakna norma agama tidak boleh hilang dalam setiap produk hukum Indonesia. Tantangannya bagaimana hukum yang berlandaskan nilai agama tidak membuat Indonesia menjadi negara agama. Untuk itu, yang bisa diterima dan diadopsi bukan dominasi agama tertentu, tetapi norma agama universal yang lebih bersifat muamalah bukan ibadah, karena dalam tataran muamalah, norma agama relatif memunyai nilai yang sama, misalnya anti korupsi, anti polusi, dan anti diskriminasi. Dalam tataran ibadah, masing-masing agama memunyai detail berbeda.

*Kedua*, hukum berkemanusiaan bermakna tidak boleh ada aturan hukum yang menafikkan keinsanan manusia. Yang paling nyata, tidak boleh ada hukum yang melanggar HAM, hukum yang mendiskriminasi, baik berdasarkan suku, agama, ras maupun golongan sosial, adalah hukum manusia yang batal demi kemanusiaan. Meskipun perlu pula ditegaskan, dalam hukum berkemanusiaan perlu pula penghormatan kewajiban asasi, selain hak asasi, agar ada keseimbangan. Pada konteks kemanusiaan inilah kita membuat aturan yang melindungi hak asasi, sehingga yang terakhir undang-undang kewarganegaraan patut disyukuri.

*Ketiga*, hukum berkesatuan adalah hukum yang menjaga pluralitas dan persatuan Indonesia dalam kebhinekaan. Jika dalam hukum berketuhanan, hukum nasional tidak boleh didominasi hukum agama tertentu, maka hukum nasional tidak boleh didominasi hukum daerah apalagi terkontaminasi hukum negara (internasional) tertentu. Sebaliknya, hukum nasional tidak boleh menafikkan eksistensi hukum lokal. Tantangannya, hukum nasional harus

---

<sup>56</sup> Denny Indrayana, "Tantangan Hukum Kita", (Kompas, 30 Oktober 2008), hlm. 6



menjaga hukum adat yang makin lama justru kian tergerus. Padahal, tidak jarang kearifan hukum lokal dan bukan hukum internasional lebih sesuai dengan semangat keindonesiaan.

*Keempat*, hukum bermusyawarah perwakilan adalah hukum yang menghormati proses demokrasi. Dibanding keempat hukum berpancasila lain yang lebih bersifat isi (substansi), hukum bermusyawarah lebih menekankan proses yang demokratis. Maknanya, tiap norma bisa menjadi hukum positif Indonesia, yang mengikat seluruh warga jika melalui proses demokratis, yaitu melalui proses legislasi di lembaga perwakilan nasional maupun lokal yang anggotanya dipilih melalui pemilihan umum yang demokratis. Maka, menjadi amat koruptif jika suatu perumusan undang-undang dikontaminasi aliran dana di luar anggaran resmi.

*Kelima*, hukum yang berkeadilan sosial adalah sisi upaya rekayasa hukum yang menghadirkan kesejahteraan. Sebagaimana demokrasi tidak cukup hanya fasih sebagai sistem bernegara, juga diharapkan mampu menghadirkan kesejahteraan; maka hukum berkeindonesiaan tidak boleh menjadi macan kertas, tetapi diimpikan dapat melahirkan keadilan sosial yang menyejahterakan seluruh rakyat Indonesia.

Seyogyanya asas-asas hukum yang tercantum dalam Pasal 6 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011 mencantumkan asas Ketuhanan Yang Maha Esa, mengingat sila IPancasila merupakan spirit serta meliputi dan menjiwai sila II, III, IV dan V. Sila IPancasila (Ketuhanan Yang Maha Esa) juga merupakan nilai-nilai kerohanian yang menjadi “ruh” bagi sila II, III, IV, dan V. Sudah tentu secara totalitas atau sebagai satu kesatuan nilai Pancasila menjiwai prinsip-prinsip hukum atau asas-asas hukum yang hendak digunakan sebagai landasan atau dasar pokok pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

---

# Bagian Keempat

## *Outsourcing*

## dan Pengaturannya

### A. Pengertian dan Pekerja *Outsourcing*

*Outsourcing* dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai “alih daya”.<sup>1</sup> Dalam praktik, pengertian dasar *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan.<sup>2</sup> Jadi pengertian *outsourcing* untuk setiap pemakai jasanya akan berbeda-beda semua tergantung dari strategi masing-masing pemakai jasa *outsourcing*, baik itu individu, perusahaan atau divisi maupun unit tersebut.

Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger yang dikutip Amin Widjaja Tunggal, mengartikan:<sup>3</sup>

*“Outsourcing is a process which resources are purchase from others through ling-term contracts instead of being made with the company (for example, Hewlett Packard buys its laser engines from canon for HP’s laser jet printers), to strategic alliances, in which partnerships.*

---

<sup>1</sup> Komang Priambada & Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, (Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008), hlm. 12

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Amin Widjaja Tunggal, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, (Jakarta: HARVINDO, 2008), hlm. 11

(*Outsourcing* adalah suatu proses yang mana seluruh barang diadakan dari pihak lain melalui kontrak-kontrak jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan (misalnya Packard mengadakan mesin-mesin lasernya dari Canon untuk printer-printer laser Jet) perusahaan Hewlett Packard itu sendiri.)

Selanjutnya Mason A. Carpenter dan Wm. Gerland Sanders, yang juga dikutip oleh Amin Widjaja Tunggal mengatakan:

- a. *Outsourcing is activity performed for company by people other than its full-time employees* (*Outsourcing* adalah pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan oleh orang-orang yang bukan pekerja full-time perusahaan itu sendiri).
- b. *Outsourcing is contracting with external suppliers to perform certain parts of a company's normal value chain of activities. Value chain is total primary and support value-adding activities by which a firm produces, distributes, and markets a product*<sup>4</sup> (*Outsourcing* dilakukan melalui kerja sama dengan supplier-supplier dari luar untuk mengerjakan bagian-bagian tertentu rangkaian-rangkaian pekerjaan-pekerjaan yang biasanya dilakukan perusahaan. Rangkaian pekerjaan adalah keseluruhan pekerjaan utama dan penunjang yang dilakukan perusahaan untuk memproduksi, mendistribusikan, dan memasarkan sebuah produk).

Menurut Amin Widjaja Tunggal,<sup>5</sup> yang dimaksud dengan alih daya (*outsourcing*) adalah:

“Proses pemindahan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan didalam perusahaan ke pihak ketiga.”

Selanjutnya Amin Widjaja Tunggal juga mengatakan:<sup>6</sup>

*Outsourcing* adalah usaha mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.

Sedangkan menurut Chandra Suwondo, yang dimaksud dengan *outsourcing* adalah:

---

<sup>4</sup> Ibid, hlm. 12

<sup>5</sup> Ibid, hlm. 11

<sup>6</sup> Ibid.

“Pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*), melalui pendegelasan, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan jasa *outsourcing*.”<sup>7</sup>

*Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut.<sup>8</sup> Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerja sama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktik, perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja, dan atas dasar itu perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan pemberi pekerjaan tetapi dengan perusahaan penerima pekerjaan. Dalam kaitan ini, ada tiga pihak dalam sistem *outsourcing*, yaitu: perusahaan *principal* (pemberi pekerjaan), perusahaan jasa *outsourcing* (penyedia tenaga kerja), dan tenaga kerja.<sup>9</sup>

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.<sup>10</sup> Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, memperkerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang memunyai hubungan kerja secara langsung dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan.<sup>11</sup>

Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). *Outsourcing* awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan. *Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan dengan

---

<sup>7</sup> Chandra Suwondo, *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Praminta Offset, 2008), hlm. 1

<sup>8</sup> Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Praminta Offset, 2008), hlm. 1

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Lalu Husni, *Op.cit*, hlm. 177

<sup>11</sup> Ibid

tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru dibidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efisien bagi dunia usaha. Pengusaha tidak perlu disibukkan dengan urusan yang tidak terlalu penting yang banyak memakan waktu dan pikiran karena hal tersebut bisa diserahkan kepada perusahaan yang khusus bergerak dibidang itu.<sup>12</sup>

Dengan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 dapat disebut sebagai suatu kodifikasi dari berbagai ketentuan ketenagakerjaan yang sebelumnya terpisah-pisah. Sebelum UU ini berlaku, ada sekitar 15 ordonasi dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku untuk mengatur persoalan ketenagakerjaan. Dengan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 ini, maka ke-15 ordonasi/peraturan tersebut telah dinyatakan tidak berlaku.<sup>13</sup>

Dari pengertian *outsourcing* sebagaimana tersebut di atas, maka dalam bidang hukum ketenagakerjaan ketentuan yang mengatur *outsourcing* secara implisit ditentukan dalam Pasal 64 sampai Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 64 disebutkan bahwa:

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Ketentuan di dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 inilah yang sering disebut *outsourcing*.<sup>14</sup> Ketentuan *outsourcing* sebagaimana Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 tersebut di atas bukanlah merupakan sesuatu yang diwajibkan, melainkan ketentuan tersebut lebih merupakan pilihan bebas, karena itu dalam pelaksanaannya pemanfaatan *outsourcing* diserahkan pada perhitungan untung rugi dari perusahaan.

Sebelum berlakunya UU No. 13 Tahun 2003, pengaturan *outsourcing* dapat ditemukan dalam KUH.Perdata. Dalam Pasal 1601b disebutkan:

Pemborongan pekerjaan adalah persetujuan, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

---

<sup>12</sup> Ibid, hlm. 178

<sup>13</sup> Sehat Damanik, Op.cit, hlm. 12

<sup>14</sup> Abdul Rachmad Budiono I, Op.cit, hlm. 42

Kemudian istilah *outsourcing* diterjemahkan sebagai “memborongkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain (pemborong)”, oleh Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-08/MEN/1990 tentang Tanggung jawab Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan terhadap Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja Perusahaan Pemborong.<sup>15</sup>

Akhirnya melalui UU No. 13 Tahun 2003, *outsourcing* diperkenalkan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh. Sehingga dalam *outsourcing* meliputi penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja oleh suatu perusahaan dengan perjanjian pemborongan kepada perusahaan pemborong atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan dengan perjanjian penyedia jasa pekerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Penyerahan atau pelimpahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing*, terlebih dahulu diawali dengan negosiasi antara perusahaan pengguna pekerja *outsourcing* (perusahaan pemberi pekerjaan) dengan perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) hingga tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak yang kemudian dituangkan dalam suatu perikatan atau perjanjian, yang dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak yang mencantumkan bagaimana prosedur kerjanya, pelaksanaannya, dan kemungkinan yang akan terjadi atau timbul perselisihan dalam praktik *outsourcing* tersebut. Dalam hal ini sudah tentu termasuk pekerja.

Dari paparan di atas dapat dikatakan *outsourcing* secara yuridis formal dari segi hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh perusahaan.
2. Kepada perusahaan lainnya; dan
3. Melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada jaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang melakukan pekerjaan “kasar” seperti kuli, mandor,

---

<sup>15</sup> Surya Chandra & Marina Pangaribuan, Op.cit, hlm. 135

tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh Pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang biasa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.<sup>16</sup>

Pada Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja. Usulan pergantian ini didasari atas pertimbangan bahwa istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah terknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh, orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Pekerja administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh. Di samping itu dengan dipengaruhi oleh paham marxisme, buruh dianggap suatu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu penggunaan kata buruh telah memunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, gotong royong, dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru.<sup>17</sup> Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, harus kembali dalam UUD Tahun 1945 (sebelum amandemen) yang pada penjelasan Pasal 2 disebutkan, bahwa yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif". Jadi UUDNRI Tahun 1945 menggunakan istilah "pekerja" untuk pengertian buruh. Oleh karena itu disepakati penggunaan kata "pekerja" sebagai pengganti kata "buruh" karena mempunyai dasar hukum yang kuat.<sup>18</sup> Namun kemudian, dalam UU No. 13 Tahun 2003, istilah pekerja diganti digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Dalam Pasal 1 angka 3 ditentukan:

---

<sup>16</sup> Zaeni Asyandie, Op.cit, hlm. 19-20

<sup>17</sup> Hartono Widodo & Juliantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1992), hlm. 6

<sup>18</sup> Ibid, hlm. 7

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Menurut Maimun, pekerja/buruh dewasa (biasa disebut pekerja/buruh) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur, yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berbeda dengan definisi tenaga kerja, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>19</sup> Pengertian tenaga kerja ini sama dengan yang diatur di dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini sejalan dengan konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana yang diungkapkan oleh Piyaman J. Simanjuntak, bahwa pengertian “tenaga kerja atau *man power* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain, seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Artinya penduduk dalam usia kerja, yakni minimal 15 tahun dan maksimal 55 tahun atau batas pensiunan.”<sup>20</sup>

Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit, dan lain-lain. Masing-masing profesi tersebut berbeda satu dengan yang lain walaupun semuanya termasuk dalam kategori tenaga kerja. Hal ini karena hubungan dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja/buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan, yaitu di buat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tandatangani (hukum otonom) juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom). Bagi pegawai negeri sipil, tentara, hubungan hukum antara mereka dengan pemerintah didasarkan pada hukum publik yang bersifat heteronom.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), hlm. 11

<sup>20</sup> Piyaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: FE UI, 1985), hlm. 2

<sup>21</sup> Maimun, *Op.cit*, hlm. 11-12



Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja, yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila ia melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja yang bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak berada di dalam hubungan kerja seperti misalnya tukang semir sepatu, atau tukang potong rambut, bukan merupakan pekerja/buruh. Dari pengertian pekerja/buruh tersebut di atas, maka unsur-unsur pekerja/buruh adalah: 1) orang yang melakukan pekerjaan, dalam hubungan kerja, 2) di bawah perintah orang lain, dan 3) menerima upah/imbalan dalam bentuk lain.

Dari paparan di atas dapat dikatakan, bahwa istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan di antara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan/digandengkan menjadi “pekerja/buruh” dalam UU No. 13 Tahun 2003 untuk disesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disingkat UU No. 21 Tahun 2000) yang telah diundangkan sebelumnya. Namun untuk memudahkan teknis penulisan dalam penelitian ini (seperti dalam judul) untuk istilah pekerja/buruh digunakan istilah pekerja.

Mencermati pengertian *outsourcing* dan pekerja sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikatakan bahwa pekerja *outsourcing* adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang diserahkan perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan dengan menerima upah berdasarkan perjanjian kerja. Dengan kata lain dapat dikatakan pekerja *outsourcing* yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain untuk pekerjaan yang diserahkan perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan berdasarkan hubungan kerja. Dari pengertian pekerja *outsourcing* tersebut, maka unsur-unsur pekerja *outsourcing* adalah:

- 1) Orang yang melakukan pekerjaan;
- 2) Pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang diserahkan perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan;
- 3) Di bawah perintah orang lain;
- 4) Dalam hubungan kerja;
- 5) Menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## **B. Tujuan dan Risiko Outsourcing**

### **1. Tujuan Outsourcing**

*Outsourcing* memiliki tujuan strategis dan tujuan berjangka panjang.<sup>22</sup> Tujuan strategis dari suatu *outsourcing*, yaitu bahwa *outsourcing* digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap dapat mempertahankan pangsa pasar, sementara berkembang berarti dapat meningkatkan pangsa pasar. Oleh karena itu, pekerjaan harus diarahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman dari pada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan tidak sekedar penyerahan pada pihak ketiga saja.

Maksud dari tujuan strategis *outsourcing* adalah bahwa dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya berkompetensi, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

Kompetensi antara perusahaan umumnya menyangkut tiga hal, yaitu harga produk, mutu produk, dan layanan. Hal-hal inilah yang menjadi maksud dan harapan utama dari suatu perusahaan dalam melakukan *outsourcing*. Diharapkan pemberi jasa memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam menjaga dan memperoleh keunggulan kompetitif dalam hal harga produk, mutu produk, dan layanan.

Tujuan berjangka dari *outsourcing* dimaksudkan bahwa tujuan strategis selalu berjangka panjang, bukan untuk keperluan sesaat. Karena menjaga kehidupan organisasi dan mengusahakan pengem-

---

<sup>22</sup> Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 37-38

bangun perusahaan adalah tujuan yang terus menerus dan berjangka panjang, bahkan sangat panjang. Dalam hal inilah diperlukan pula rencana jangka panjang, dan rencana jangka panjang selalu perlu dilengkapi dengan rencana jangka menengah dan rencana jangka pendek, yang semuanya diperlukan dalam *outsourcing*.<sup>23</sup>

Dari segi pengusaha melakukan *outsourcing* di samping karena tujuan strategis dan berjangka panjang tersebut, oleh Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan,<sup>24</sup> dalam kaitan membedakan pekerja kontrak dengan *outsourcing* dikatakan bahwa tujuan *outsourcing* adalah untuk mengefisienkan biaya produksi dan risiko pekerjaan. Efisien biaya produksi artinya pengusaha juga telah mengurangi biaya produksi dari *labour cost*, di samping pengurangan pesangon. Sedangkan risiko pekerjaan, artinya sebagian risiko pekerjaan yang terkait misalnya dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja beralih kepada pemberi jasa pekerja. Termasuk kesalahan kerja karena pekerja di perusahaannya sendiri kurang professional.

Menurut Ketua Komite Regional Federasi Serikat Pekerja Mandiri Bali I Wayan Sudarsa,<sup>25</sup> mengatakan:

“Sebagian besar perusahaan diberbagai sektor mengontrak perusahaan *outsource* dengan pertimbangan atau bertujuan untuk efisien dan produktivitas. Bagi kalangan pengusaha *outsourcing* merupakan dewa penyelamat karena dianggap bisa menekan anggaran perusahaan”.

Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar sebagai Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, mengatakan “memang aturan *outsourcing* yang ada sudah tidak sesuai dengan perkembangan perekonomian saat ini, sehingga perlu dibuat aturan yang lebih lengkap terutama untuk penempatan para pekerja dengan lebih baik”. Hal ini dapat dikatakan bahwa *outsourcing* sebagai instrument hukum, bertujuan untuk mengatur penempatan para pekerja agar kondisi statusnya menjadi lebih baik.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Ibid, hlm. 42

<sup>24</sup> Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003*, (Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera, 2010), hlm. 116-118

<sup>25</sup> I Wayan Sudarsa, “Outsourcing Merugikan Pekerja”, (Denpasar: Tokoh, 17-23 Oktober 2010), hlm. 5

<sup>26</sup> Muhaimin Iskandar, *Bali Post*, Selasa 25 April 2010, hlm. 3

Dari beberapa tujuan *outsourcing* tersebut di atas, maka pada dasarnya ada beberapa tujuan program *outsourcing*, antara lain:<sup>27</sup>

- 1) Untuk mengembangkan kemitraan usaha, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai suatu kegiatan industri dari hulu ke hilir. Dengan kemitraan tersebut diharapkan akan terjadi pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama di daerah urban.
- 2) Mendorong terjadinya pendidikan dan alih teknologi dalam bidang industri dan manajemen pengelolaan pabrik. Dalam jangka panjang hal ini diharapkan mampu mengurangi pemusatan kegiatan industri di perkotaan menjadi lebih merata ke daerah-daerah.

### 2. Risiko Outsourcing

Pembicaraan mengenai *outsourcing*, di samping memiliki manfaat atau keuntungan-keuntungan sebagaimana telah diuraikan di atas, terdapat juga beberapa risiko yang dihadapi perusahaan dalam melakukan *outsourcing*. Perlu disadari bahwa betapapun baiknya konsep *outsourcing* sebagai alternatif untuk merespon perkembangan dunia usaha, serta baiknya persiapan suatu perusahaan dalam penerapan *outsourcing* tersebut tidak selamanya berhasil dan tetap mengandung sejumlah risiko. Secara umum risiko *outsourcing* dapat berupa:<sup>28</sup>

1. Tidak tercapainya secara maksimal tujuan yang diinginkan.
2. Tidak tercapainya sebagian dari tujuan yang diinginkan.
3. Lambatnya pencapaian tujuan yang diinginkan.

Adapun risiko tersebut sangat berhubungan dengan tujuan *outsourcing*, karena itu kemungkinan risiko dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Keuntungan tidak diperoleh secara cepat dalam jumlah yang cukup signifikan.  
Hal ini dapat saja terjadi karena permasalahan internal perusahaan penyedia jasa yang berakibat menurunnya kinerja, atau tidak kompeten dan bukan ahli di bidang pekerjaan yang di-*outsource*.
2. Akses tidak diperoleh karena pemberi jasa tidak menunjukkan kinerja perusahaan kelas dunia.

---

<sup>27</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Sebagai Penuntun Untuk Merencanakan, Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: DSS Publishing, 2006), hlm. 46

<sup>28</sup> Richardus Eko Indrajit dan Ricardus Djokopranoto, *Op.cit*, hlm. 105

3. Suntikan kas ternyata seret atau tidak diperoleh sama sekali, karena perusahaan pemberi jasa mengalami kesulitan keuangan.
4. Sumber daya mungkin harus ditransfer ke atau diperlukan oleh perusahaan pemberi jasa, sehingga tetap kekurangan sumber daya.
5. Perusahaan mungkin tidak dapat bebas seluruhnya dari kesulitan yang sebetulnya ingin dihindari.
6. Karena berbagai tujuan atau keuntungan yang ingin dicapai tidak pada sepenuhnya didapat, maka fokus *core business* mungkin tidak dicapai.
7. Karena perusahaan pemberi jasa mengalami kesulitan keuangan, maka kemungkinan memperoleh dana kapital tambahan tidak dicapai.
8. Biaya sesudah *outsourcing* mungkin tidak berkurang, tetapi tetap bahkan bertambah.
9. Karena berbagai tujuan yang ingin dicapai tidak sepenuhnya diperoleh, mungkin risiko usaha tetap saja besar.
10. Karena perusahaan pemberi jasa juga tidak memiliki sumber daya yang diperlukan, maka tujuan *outsourcing* tidak tercapai.<sup>29</sup>

Amin Widjaja Tunggal, menyatakan bahwa risiko yang mungkin timbul dari *outsourcing*, adalah:<sup>30</sup>

1. Produktivitas justru menurun jika perusahaan *outsourcing* yang dipilih tidak kompeten.
2. *Wrong men on the wrong place*, jika proses seleksi, pelatihan dan penempatan tidak dilakukan secara cermat oleh perusahaan *outsourcing*.
3. Terkena kewajiban ketenagakerjaan, jika perjanjian kerja sama (PKS) dengan perusahaan *outsourcing* tidak dilakukan dengan tegas dan jelas diawal kerjasama.
4. Regulasi yang belum kondusif akan membuat *care* dan *non-care business* yang belum jelas.
5. Pemilihan perusahaan jasa *outsourcing* yang salah bisa berakibat beralihnya status hubungan kerja dari pemberi jasa pekerja ke perusahaan penerima jasa pekerja.

---

<sup>29</sup> Ibid, hlm. 105-106

<sup>30</sup> Amin Widjaja Tunggal, Op.cit, hlm. 35-36

Mencermati risiko *outsourcing* sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dikatakan bahwa pada dasarnya risiko *outsourcing* meliputi risiko ekonomi dan risiko hukum. Risiko ekonomi *outsourcing* antara lain: 1) tidak tercapainya tujuan *outsourcing* karena tidak adanya efisiensi dan penurunan produktivitas; 2) tidak mendapat tenaga yang kompeten karena seleksi pekerja *outsourcing* dilakukan dengan tidak selektif dan kurang terlatih; 3) tidak ada transfer teknologi, karena sarana dan prasarana pekerja dari perusahaan *outsourcing* tidak canggih dan kurang memadai; 4) tidak dapat mendorong pertumbuhan ekonomi secara nasional, karena masalah ketenagakerjaan dan masalah perusahaan yang kurang kompetitif dan produktivitas.

Risiko hukum dari pelaksanaan *outsourcing* dilihat dari hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut. Dari segi pengusaha/perusahaan, risiko pelaksanaan *outsourcing* dapat terjadi antara lain:

1. Peralihan status pekerja *outsourcing* yang berdasar PKWT berubah menjadi pekerja tetap (PKWTT) pada perusahaan *outsourcing*. Hal ini dapat terjadi dalam hal perusahaan *outsourcing* memperkerjakan pekerja *outsourcing* lebih dari tiga tahun berturut-turut tanpa pernah diselingi jeda sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (4), (5) dan (6) UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 15 Kepmenakertrans No. Kep. 100/MEN/VI/2004 seperti perjanjian kerja tidak berbahasa Indonesia tidak melewati tenggang 30 hari.
2. Peralihan status pekerja *outsourcing* demi hukum menjadi pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja, bilamana melakukan pekerjaan inti (*core business*) pada perusahaan pemberi kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 59 ayat (1) dan (2) yang dipertegas oleh Pasal 65 ayat (4) dan (8) UU No. 13 Tahun 2003. Dalam hal seperti ini hak-hak pekerja harus dipulihkan dan disamakan dengan pekerja tetap termasuk dalam hal jangka waktu kerja.<sup>31</sup>
3. Peralihan hubungan kerja dari perusahaan *outsourcing* kepada perusahaan pemberi kerja dalam hal:
  - 1) Perusahaan penyedia jasa pekerja tidak berbadan hukum dan tidak memiliki izin operasional dari instansi yang berwenang sebagaimana diatur Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

---

<sup>31</sup> Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Outsourcing*, (Yogyakarta: ANDI Offset, 2006), hlm. 16

- 2) Perusahaan pemborongan pekerja tidak berstatus badan hukum (Pasal 65 ayat (8) UU No. 13 Tahun 2003).

Dari segi pekerja, secara hukum ketenagakerjaan risiko *outsourcing* dapat terjadi antara lain sebagai berikut:

1. Tanpa jenjang karier/ketidakpastian kelangsungan kerja karena sangat mudah untuk di PHK berkenan dengan pekerja *outsourcing* dengan sistem kontrak (PKWT), perjanjian hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun (Pasal 59 ayat (6) UU No. 13 Tahun 2003).
2. Uang pesangon tidak sama dengan pekerja tetap, karena masa kerja selalu dihitung dari perpanjangan kontrak dua tahun sebagaimana Pasal 59 ayat (6) UU No. 13 Tahun 2003.

## **C. Tahapan dan Pembatasan *Outsourcing***

### **1. Tahapan *Outsourcing***

Menurut Maurice E. greaver II, untuk mencapai keberhasilan bisnis *outsourcing* ada tujuh (7) langkah pokok yang perlu dilakukan yaitu:<sup>32</sup> 1) Perencanaan *outsourcing*, 2) Pemulihan strategi, 3) Analisis biaya, 4) Pemilihan pemberi jasa, 5) Tahap negosiasi, 6) Transisi sumber daya, dan 7) Pengelolaan hubungan.

Perencanaan *outsourcing* dimaksudkan untuk menentukan obyek yang akan di-*outsourcing*, meliputi jenis, frekuensi atau bidang tertentu. Perencanaan penentuan obyek *outsourcing* harus dilakukan dengan cermat, yakni tetap mematuhi rambu-rambu hukum yang terkait. Kegiatan perencanaan dilakukan dengan melibatkan setiap bagian perusahaan agar mampu menghasilkan keuntungan yang maksimal.

Perencanaan yang baik adalah perencanaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan segala kemungkinan risiko yang mungkin terjadi, tidak hanya menyangkut obyek tertentu, tetapi juga dampaknya terhadap hubungan kerja dengan para pekerja/buruh yang mungkin harus di PHK atau dipindahkan pada bagian lain. Untuk mengurangi risiko tersebut, rencana *outsourcing* perlu diberitahukan kepada pekerja.

Agar perencanaan dapat terwujud dengan baik, diperlukan strategi yang tepat sasaran sehingga dalam pelaksanaannya *outsourcing* benar-

---

<sup>32</sup> Dikutip dari Richardus Eko Indrajat dan Richardus Djokopranoto, Op.cit, hlm. 14

benar dapat memberikan keuntungan kepada perusahaan. Kegiatan yang perlu dilakukan dalam penentuan strategi tersebut meliputi pembentukan tim kerja yang akan menyusun dan melaksanakan rencana *outsourcing*. Tim kerja inilah yang akan mengkaji dan menganalisis struktur organisasi, kompetensi dan restrukturisasi. Pengkajian ini pada akhirnya untuk memaksimalkan keuntungan.<sup>33</sup>

Yang terpenting dalam hal ini adalah strategi harus dikomunikasikan. Para manajer, pekerja dan staf yang lainnya terlibat dalam penerapan kebutuhan strategi agar memahami alasan-alasan dilakukannya perubahan, perubahan apa yang direncanakan (termasuk *outsourcing*), hasil-hasil apa yang bisa diharapkan. Hal ini meliputi pengomunikasian visi, misi, dan nilai-nilai yang terkandung dalam perusahaan secara verbal dan juga secara holistik, melalui kegiatan dan tanda-tanda yang implisit. Lebih jauh elemen-elemen perencanaan strategis dan tujuan-tujuan khusus perlu dikomunikasikan pada semua level pada unit, tim kerja, dan perorangan.<sup>34</sup>

Proses komunikasi menjadi lebih spesifik dan lebih nyata seperti para manajer menerjemahkan strategi ke harapan kerja. Para manajer juga membantu penyesuaian harapan karyawan/pekerja mengenai masa depan melalui usaha-usaha perubahan budaya perusahaan, seperangkat nilai, kepercayaan dan norma-norma, keyakinan dan norma-norma tingkah laku yang diserap oleh pekerja dalam perusahaan.<sup>35</sup> Hal ini dimaksudkan untuk menyesuaikan harapan pekerja *outsourcing* dengan strategi perusahaan melalui komunikasi dan disiplin kerja.

Setelah adanya penetapan strategi, diperlukan penghitungan-penghitungan atas biaya yang dikeluarkan. Perhitungan biaya tersebut dapat dilakukan melalui perbandingan antara biaya produksi sebelum dan sesudah pelaksanaan *outsourcing*, perbandingan biaya-biaya tersebut dianalisis untuk melihat manakah yang lebih menguntungkan sebelum atau sesudah *outsourcing*, dan apakah masih mungkin melakukan penghematan-penghematan untuk memperbesar margin keuntungan.

---

<sup>33</sup> Sehat Damanik, Op.cit, hlm. 21-22

<sup>34</sup> H. Veitzal Rivai & Ella Jaurani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 805

<sup>35</sup> Ibid.



Apabila berdasarkan analisis biaya ternyata margin keuntungan dengan penggunaan *outsourcing* lebih besar, berarti rencana tersebut layak untuk dilaksanakan. Selanjutnya tinggal memilih perusahaan *outsourcing* yang tepat untuk dijadikan mitra bisnis. Pemilihan tersebut harus dilakukan secara selektif, karena akan sangat mempengaruhi target kualitas produk dan ketepatan pelayanan. Hal yang perlu dipertimbangkan dalam memilih mitra bisnis dalam *outsourcing* adalah kualifikasi perusahaan yang harus memiliki standar minimum yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kebutuhan. Kualifikasi tersebut meliputi persyaratan kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan mutu terjamin.<sup>36</sup>

Meskipun kualifikasi ini dapat disesuaikan dengan keperluan perusahaan dan sifatnya bervariasi dari suatu perusahaan ke perusahaan lain, namun ada semacam persamaan, hanya pembobotannya mungkin berlainan untuk berbagai bidang yang memerlukan layanan. Kualifikasi yang dimaksud adalah:<sup>37</sup>

- “1. Pengalaman
2. Keandalan pelayanan
3. Kinerja yang menonjol
4. Memunyai reputasi positif
5. Memunyai cukup pelanggan
6. Memunyai sumber daya manusia yang memadai
7. Memunyai laboratorium
8. Memunyai kantor
9. Memberikan pelayanan purna jual
10. Memunyai kemampuan keuangan
11. Memiliki manajemen yang andal
12. Menyelenggarakan manajemen mutu
13. Fleksibilitas untuk melakukan perubahan
14. Memunyai kesadaran biaya
15. Memunyai komitmen penuh.”

Informasi mengenai berbagai kualifikasi di atas dapat diperoleh melalui perusahaan lain, referensi, majalah dan sebagainya. Setidaknya dengan informasi yang diperoleh pengusaha harus merasa yakni

---

<sup>36</sup> Sehat Damanik, Op.cit., hlm. 22

<sup>37</sup> Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, Op.cit, hlm. 26

bahwa kerja sama yang akan dilakukan berjalan dengan baik. Setelah perusahaan menentukan pilihan yang pasti, selanjutnya adalah menyusun langkah negosiasi. Negosiasi tersebut dilakukan secara menyeluruh, mulai dari obyek kerja sama, hak dan kewajiban, cara pembayaran, standar kualitas, sanksi dan lain-lain, tergantung kebutuhan.

Segera setelah tercapai kesepakatan atas pelaksanaan *outsourcing*, hal-hal yang disepakati dituangkan dalam kontrak kerja sama yang ditandatangani kedua belah pihak. Kontrak tersebut merupakan undang-undang yang mengikat kedua belah pihak dalam pelaksanaan *outsourcing*.<sup>38</sup> Segala sesuatu yang telah disepakati bersama harus dilaksanakan dengan penuh itikad baik. Agar hubungan tersebut bisa berjalan dengan baik dan lancar, kedua belah pihak harus senantiasa melakukan monitoring kinerja dan mengatasi berbagai persoalan yang muncul monitoring dapat dilakukan melalui analisis laporan, audit, rapat-rapat dan sebagainya.<sup>39</sup>

Tujuh langkah di atas merupakan hal yang lazim dalam pelaksanaan *outsourcing* kendati semuanya tidak harus ada atau dipenuhi. Ketujuh langkah tersebut hanya merupakan acuan yang penerapannya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Chandra Suwondo,<sup>40</sup> berpandangan bahwa agar efektif, implementasi *outsourcing* harus dilakukan dengan langkah-langkah yang tepat, seperti: 1) definisikan tujuan *outsourcing*; 2) identifikasi fungsi-fungsi yang harus di-*outsourcing*; 3) perhitungkan risiko; 4) buat permintaan proposal tertulis; 5) definisikan lingkup dari kontrak; 6) seleksi vendor yang ada pada daftar permintaan proposal; 7) evaluasi proposal; dan 8) negosiasikan harga akhir.

Tahapan *outsourcing* menurut Amin Widjaja Tunggal, meliputi tahapan awal dan tahapan pelaksanaan. Tahapan awal, yaitu:

1. Penetapan *core* dan *non-core business*, berdasarkan Anggaran Dasar PT, dan berdasarkan Surat Keputusan Direksi yang menetapkan *core-business* perusahaan.
2. Inventarisasi pekerjaan yang akan di *outsourcing*-kan.

---

<sup>38</sup> Sehat Damanik, Op.cit, hlm. 23

<sup>39</sup> Ibid.

<sup>40</sup> Chandra Suwondo, Op.cit, hlm. 116-117

3. Pematangan mengenai konsep *outsourcing* yang akan diterapkan.
4. Inventarisasi permasalahan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan *outsourcing*.
5. Analisis pemecahan masalah.
6. Memilih vendor yang berkualitas dan memenuhi syarat.<sup>41</sup>

Tahap pelaksanaan, meliputi:

1. Penetapan hubungan hukum antara vendor dan principal. Dalam hal ini disebut perjanjian *outsourcing* antara vendor dan prinsipal dan perjanjian kerja antara vendor dengan pekerja.
2. Penentuan ruang lingkup tanggung jawab perusahaan/principal:
  - 1) Jasa/proyek, meliputi:
    - Supervisi kualitas dan target kerja
    - Menjaga *internal policy* perusahaan tidak dilanggar
  - 2) Tenaga kerja/tenaga ahli:
    - Supervisi langsung terhadap proses kerja
    - Bekerja sama dengan provider *outsourcing* dalam hal kinerja karyawan.
3. Penentuan ruang lingkup tanggung jawab provider
  - 1) Jasa/proyek, yaitu:
    - Sumber daya yang dibutuhkan tersedia sesuai kebutuhan
    - Pencapaian target kerja dan kualitas sumber daya manusia
    - Supervisi terhadap proses kerja.
  - 2) Tenaga kerja/tenaga ahli, meliputi:
    - Sumber daya manusia tersedia sesuai kebutuhan/kriteria
    - Pengelolaan administrasi
    - Penanganan hubungan industrial.<sup>42</sup>

Sukses tidaknya pelaksanaan *outsourcing* sebagaimana tahapan-tahapan tersebut di atas, tergantung faktor-faktor sebagai berikut:

1. Hak, kewajiban, dan tanggung jawab yang dituangkan dalam perjanjian kerja sama yang dibuat (perjanjian *outsourcing*).

---

<sup>41</sup> Amin Wijaya Tunggal, Op.cit., hlm. 30-32.

<sup>42</sup> Ibid, hlm. 31-33

2. Sosialisasikan terhadap pengguna dari pekerja *outsourcing* yang akan ditempatkan di perusahaan pemberi kerja.
3. Adanya aturan bersama yang tertulis yang diketahui dan dipahami oleh semua pihak yang terlibat dalam proyek atau pekerjaan yang di-*outsourcing*-kan. Dalam hal ini dimaksud ada perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang diketahui, pekerja, perusahaan pemberi kerja, perusahaan *outsourcing*, serikat pekerja, dan pemerintah.
4. Adanya rapat-rapat secara berkala.
5. Tersedianya kantor kerja sama yang menangani logistik dan administrasi.

Di samping terdapat faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pelaksanaan *outsourcing*, perlu juga diketengahkan hambatan-hambatan dalam menjalankan *outsourcing*, yaitu:<sup>43</sup>

1. Regulasi yang masih belum kondusif, terutama dalam hal:
  - Penentuan *core* dan *non-core business*
  - Kecenderungan pemerintah untuk mendorong PKWT menjadi PKWTT
2. Tidak kompetennya perusahaan penyedia jasa *outsourcing*:
  - Tidak produktif
  - Dapat mengakibatkan beralihnya status hubungan kerja dari perusahaan *outsourcing* (penerima pekerjaan) kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

## **2. Pembatasan *Outsourcing***

Pada dasarnya pembatasan *outsourcing* merupakan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Persyaratan tersebut meliputi: 1) pekerjaan yang diserahkan, 2) badan hukum, 3) perjanjian tertulis, dan 4) perlindungan kerja.

### **1) Pekerjaan yang diserahkan**

Secara bisnis (ekonomi) maupun legal (hukum) tidak mungkin semua kegiatan perusahaan dapat diserahkan kepada pihak lain (di-

---

<sup>43</sup> Ibid, hlm. 35

*outsourcing*-kan). Karena apabila hal ini dilakukan, perusahaan akan kehilangan identitas dan keunggulan pribadinya. Fokus atau spesialisasi perusahaan pada produk barang/jasa tertentu akan membuat perusahaan tersebut memunyai keunggulan yang tidak tersaingi perusahaan lain.

Dengan demikian tidak tertutup kemungkinan perusahaan tersebut dapat menjadi pemberi-penerima pekerjaan bagi perusahaan lain untuk barang/jasa yang dihasilkannya.

Dari sisi ketenagakerjaan, larangan penyerahan bisnis utama (*core business*) kepada perusahaan lain melalui *outsourcing* bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan kerja bagi para pekerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 65 ayat (1) telah membatasi pekerjaan-pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau dengan jasa pekerja (*outsourcing*). Dalam Pasal 65 ayat (2) disebutkan:

“Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi

Persyaratan-persyaratan yang ditetapkan sebagaimana ketentuan Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut di atas, merupakan keharusan yang wajib diikuti oleh setiap perusahaan, baik pemberi pekerjaan maupun penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Adapun keempat persyaratan tersebut dijabarkan sebagai berikut:<sup>44</sup>

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama

Baik dalam UU No. 13 Tahun 2003 maupun dalam penjelasannya tidak ditemukan pengertian terpisah dari kegiatan utama. Oleh karena itu harus mengartikan kalimat tersebut melalui pen-terjemahan secara harfiah.

---

<sup>44</sup> Sehat Damanik, Op.cit, hlm. 25-30

Pekerjaan yang di-*outsurce* harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama dapat diartikan sebagai pekerjaan yang pengerjaannya/proses produksinya tidak dilakukan secara bersama-sama dengan bisnis utama perusahaan.<sup>45</sup> Suatu perusahaan yang memproduksi sepatu olah raga kegiatan utamanya diperusahaan/pabrik adalah merangkai bahan sepatu satu demi satu sehingga menjadi satu unit sepatu yang bisa dipakai. Apabila bagian pekerjaan tertentu di-*outsurce* oleh perusahaan kepada perusahaan lain, maka kegiatan tersebut harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama. Contoh bila yang di-*outsurce* adalah makanan pekerja (*catering*), maka kegiatan tersebut harus dikerjakan secara terpisah dari kegiatan utama perusahaan, yakni merangkai bahan sepatu hingga menjadi satu unit sepatu yang bisa dipakai tersebut.

Secara bisnis, hal itu tentu bertujuan untuk mengurangi keserawutan atau melakukan penyederhana pekerjaan. Apabila pekerjaan tersebut dilakukan secara bersama-sama dengan kegiatan utama, maka dapat menimbulkan keruwetan yang luar biasa. Apalagi jika lokasi tempat kerja tidak memungkinkan. Pemisahan tersebut bermanfaat untuk meningkatkan fokus perusahaan dalam merancang produk yang paling unggul. Kemungkinan alasan lain adalah pemerintah mencoba menciptakan iklim usaha yang kondusif untuk merangsang lahirnya perusahaan-perusahaan baru yang mandiri, yang mampu membuka lapangan kerja baru.

Secara legalitas, pemisahan tersebut dapat dipandang sebagai suatu strategi untuk menghindari tumpang tindih perizinan/badan hukum perusahaan. Ketegasan perizinan juga akan berdampak pada penerimaan pajak yang diperoleh dari hasil kerja perusahaan. Dengan pemisahan melalui *outsourcing* suatu bagian pekerjaan tertentu dari pekerjaan utamanya, maka kemungkinan penyelewengan akan dapat diminimalisir.

2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan

---

<sup>45</sup> Ibid, hlm. 25

Prinsip dari pelaksanaan *outsourcing* adalah setiap pekerjaan yang diserahkan/diterima harus dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan pekerjaan yang di-*outsource* tersebut bisa dalam bentuk menghasilkan/membuat suatu produk tertentu atau menjalankan suatu pekerjaan tertentu.

Pelaksanaan suatu pekerjaan yang di *outsource* dapat dikerjakan di tempat penerima pekerjaan atau ditempat pemberi pekerjaan sesuai dengan sifat pekerjaan tersebut. Untuk pekerjaan yang sifatnya membuat suatu produk tertentu, misalnya baut kecil untuk pabrik perakitan mobil, kancing baju untuk pabrik garmen dan lain-lain, umumnya pengerjaannya dilakukan di perusahaan *outsourcing*. Sedangkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya melakukan suatu jasa tertentu, misalnya tugas-tugas penjagaan keamanan perusahaan dan jasa akuntan untuk menyusun laporan pembukuan, biasanya dikerjakan di tempat pemberi pekerjaan.

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang di-*outsource* tersebut, maka pemberi pekerjaan dapat memberi komando secara langsung kepada penerima pekerjaan, tergantung dari sifat pekerjaan yang diserahkan. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang tempat pengerjaannya dilakukan ditempat pemberi pekerjaan, maka perintah dapat diberikan oleh pemberi pekerjaan secara langsung kepada pekerja *outsourcing* yang ditempatkan oleh penerima pekerjaan di perusahaan pemberi pekerjaan. Sedangkan untuk pekerjaan yang pengerjaannya dilakukan di perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*), maka perintah bisa saja diberikan oleh pemberi pekerjaan melalui penerima pekerjaan.

Perintah tersebut sebenarnya merupakan penerjemahan dari kesepakatan yang telah dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Diperintah atau tidak, kedua belah pihak sudah seharusnya memenuhi segala kewajibannya serta menerima apa yang menjadi haknya.

3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan Menurut penjelasan Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan di luar usaha pokok (*cor-business*), seperti usaha

penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), tenaga pengamanan (*security*) jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Sebagaimana dijelaskan di atas, tidak mungkin semua kegiatan perusahaan di-*outsource* kepada perusahaan lain. Untuk kegiatan inti, maka perusahaan harus memegang kendali, sehingga segala resep dan rahasia keunggulan produksi dapat tetap tersimpan. Sedangkan pekerjaan-pekerjaan seperti keamanan perusahaan *catering* dan lain-lain semua itu adalah kegiatan pendukung yang tidak memunyai hubungan langsung dengan bisnis utama, sehingga meskipun mengalami gangguan, bisnis utama masih tetap bisa berjalan.

#### 4. Tidak menghambat proses produksi

Berkenan dengan sifat pekerjaan yang di-*outsource* adalah bukan pekerjaan utama, maka seandainya terjadi kendala pada pelaksanaan pekerjaan tersebut proses produksi tidak terhalang secara langsung.

Penentuan syarat bukan bisnis utama sangat bermanfaat untuk melindungi perusahaan dari permainan/kecurangan perusahaan penerima pekerjaan. Syarat ini berkaitan erat dengan pembatasan pekerjaan yang dapat di-*outsource*, yakni hanya pekerjaan di luar kegiatan utama perusahaan. Bisa dibayangkan bahaya kelangsungan hidup suatu perusahaan seandainya yang di-*outsource* adalah pekerjaan utama. Pada saat produksi sedang berjalan, ternyata karena satu dan lain hal, penerima pekerjaan lalai memenuhi kewajibannya. Kondisi demikian akan langsung mematikan aktivitas perusahaan.<sup>46</sup>

Persyaratan 1 sampai 4 tersebut di atas merupakan persyaratan yang bersifat kumulatif, artinya semua persyaratan harus terpenuhi secara bersama-sama pada saat pelaksanaan kegiatan *outsourcing*. Tidak terpenuhinya salah satu syarat mengakibatkan pekerjaan yang di-*outsource* tidak dapat diserahkan kepada perusahaan lain, atau seandainya sudah dilaksanakan akan menimbulkan konsekuensi yuridis yang merugikan pemberi pekerjaan, khususnya berkaitan dengan tanggungjawab terhadap pekerja/

---

<sup>46</sup> Ibid, hlm. 29



buruh. Dalam hal ini demi hukum hubungan kerja dengan pekerja *outsourcing* beralih dari penerima pekerjaan ke perusahaan pemberi pekerjaan (Pasal 66 ayat (8) UU No. 13 Tahun 2003).

## **2) Badan hukum**

Persyaratan perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum dilatar belakangi pemikiran, agar perusahaan-perusahaan *outsourcing* tidak terlalu mudah melepaskan tanggungjawab dan kewajibannya terhadap pihak pekerja/buruh.<sup>47</sup>

Ketentuan tentang adanya keharusan bentuk badan hukum diatur dalam Pasal 65 ayat (3), yaitu:

“Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum”.

Ketentuan Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2004 tersebut, kemudian dipertegas dengan Pasal 3 dan Pasal 4 Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004 untuk perusahaan pemborongan pekerjaan, dan ketentuan Pasal 1 ayat (4) Kepmenkertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004, untuk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Pasal 3 Kepmenakertrans No.Kep. 220/MEN/X/2004 menentukan:

“(1) Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum.

(2) Ketentuan mengenai badan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikecualikan bagi :

- a. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang.
- b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melakukan pekerjaan tersebut memperkerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.

(3) Apabila perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum.

---

<sup>47</sup> Sehat Damanik, Op.cit, hlm. 87

- (4) Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak melaksanakan kewajiban memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja, maka perusahaan yang berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertanggungjawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.”

Sedangkan dalam Pasal 4 Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004 ditentukan:

- “(1) Dalam hal di satu daerah tidak terdapat perusahaan pemborongan pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborongan pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk dapat melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan pemborongan pekerjaan yang bukan berbadan hukum.
- (2) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertanggungjawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerja/buruh.
- (3) Tanggungjawab sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborongan pekerjaan”.

Pengaturan keharusan berbadan hukum bagi perusahaan pemborongan pekerjaan seperti ketentuan Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2004, kemudian oleh Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004, dalam Pasal 3 ayat (1) mempertegas lagi keharusan badan hukum bagi perusahaan pemborong pekerjaan. Namun disayangkan dalam ayat (2), dan Pasal 4 Kepmenakertrans tersebut memberi perkecualian bahwa dalam hal tertentu dan keadaan daerah tertentu perusahaan pemborongan pekerjaan yang menerima penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan boleh tidak berbadan hukum. Ketentuan pengaturan seperti ini jelas menimbulkan pertentangan norma (*conflik norm*) dimana norma hukum dalam Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004 tersebut bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2004. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksinkronan atau terjadi inkonsistensi pengaturan yang sudah

tentu berkonsekuensi terhadap kepastian hukum khususnya bagi pekerja *outsourcing*, yang semestinya tidak perlu terjadi.

### **3) Perjanjian tertulis**

Adanya persyaratan perjanjian penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain (perjanjian *outsourcing*) dibuat secara tertulis, dimaksudkan adanya jaminan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak yaitu perusahaan pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Disamping itu memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, karena perjanjian *outsourcing* harus berisi perjanjian turunan atau perjanjian kerja antara perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) dengan pekerja/buruh yang juga dibuat secara tertulis.

Keharusan membuat perjanjian tertulis dalam penyerahan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain baik itu perusahaan pemborongan pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana diatur Pasal 65 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2004 dan Pasal 2 ayat (2) Kepmenakertrans No. Kep 220/MEN/X/2004 bagi penyerahan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Sedangkan Pasal 4 huruf (b) Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN//VI/2004 bagi perusahaan penerima penyerahan pekerjaan melalui perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.

Dalam kaitannya dengan perjanjian penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan, maka syarat-syarat tersebut disamping memenuhi ketentuan UU No. 13 Tahun 2004 tersebut di atas, juga harus memperhatikan syarat-syarat yang ditentukan Pasal 1320 KUH.Perdata.

Walaupun ada dua (2) undang-undang dalam hal ini, bukan berarti ada dualisme hukum perjanjian. Kedua undang-undang tersebut saling melengkapi sesuai asas preferensi hukum "*Lexspecialis derogat legi generalis*", yakni ketentuan ketentuan KUH Perdata merupakan ketentuan hukum yang umum (*lex generalis*) dalam membuat perjanjian/kesepakatan dari ketentuan hukum dalam UU No. 13 Tahun 2003 adalah ketentuan khusus mengatur persoalan perjanjian penyerahan pekerjaan (*lex specialis*).

#### 4) Perlindungan kerja

Dalam dunia *outsourcing*, baik dalam bentuk pemborongan pekerjaan maupun penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan harus menjamin perlindungan/jaminan terhadap hak-hak pekerja/buruh.

Perlindungan kerja terhadap pekerja/buruh *outsourcing* merupakan sesuatu yang mutlak dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Hal ini dengan tegas diatur Pasal 65 ayat (4) menentukan:

“Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Disamping itu diatur juga dalam Pasal 4 huruf (b) Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004 ditentukan:

“Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja/buruh yang diperkejakan perusahaan-perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah, dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Penegasan tersebut harus termuat dalam perjanjian penyerahan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Selanjutnya dalam Pasal 5 Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004 juga ditentukan:

“Setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan-ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam perundang-undangan”.

Persyaratan perlindungan kerja yang merupakan pembatasan dalam pelaksanaan *outsourcing* ternyata masih dapat menimbulkan multitafsir dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* terutama terhadap ketidakjelasan norma (norma kabur) yang terdapat dalam kalimat “sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada Pasal 65 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 5 Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004.

Demikian juga terhadap kalimat “sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi kerja sudah tentu hal ini masih memerlukan pengkajian yang lebih mendalam dan komprehensif.

#### **D. Jenis dan Perizinan Perusahaan *Outsourcing***

Pada bagian ini berturut-turut akan diuraikan: jenis perusahaan *outsourcing* dan perizinan perusahaan *outsourcing*.

##### **1. Jenis Perusahaan *Outsourcing***

Mencermati pengertian atau hakekat *outsourcing* sebagaimana dimaksud Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, maka yang dimaksud dengan perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan berbadan hukum yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis.

Dari pengertian tersebut, maka jenis perusahaan *outsourcing* dibedakan menjadi: 1) perusahaan pemborong pekerjaan, 2) perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

##### **1) Perusahaan Pemborong Pekerjaan**

Yang dimaksud dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penerima pemborongan pekerjaan menurut ketentuan Pasal 1 angka 2 Kepmenakertrans No-Kep.220/MEN/X/2004 adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.

Perusahaan pemborong pekerjaan merupakan salah satu jenis perusahaan *outsourcing* yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dasar hukum yang menjadi landasan perusahaan pemborong pekerjaan adalah Pasal 64, Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No.Kep. 220/MEN/X/2004.

Penegasan akan keberadaan perusahaan pemborong pekerjaan dapat diketahui dari Pasal 2 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004, yaitu:

“Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan”.

Perusahaan pemborong pekerjaan yang dapat menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan harus berbentuk badan hukum, sebagian ditentukan Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Keharusan berbentuk badan hukum bagi perusahaan pemborong pekerjaan juga ditentukan dalam Pasal 3 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep. 220/MEN/X/2004, yaitu:

“Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum”.

Ketentuan Pasal 3 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep.220/MEN/X/2004 tersebut disamping penegasan bahwa perusahaan pemborong pekerjaan berstatus badan hukum, juga sekaligus menegaskan pula bahwa perusahaan pemborong pekerjaan yang dimaksud adalah perusahaan *outsourcing*.

Bagaimanapun syarat badan hukum perusahaan pemborong pekerjaan yang ditentukan Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, merupakan ‘*condicio sinequanon*’, yaitu suatu keharusan yang mutlak hukumnya untuk dipatuhi dan bila dilanggar akan menyebabkan batal demi hukum atau menimbulkan konsekuensi hukum tertentu yang diatur pula dalam undang-undang bersangkutan. Atau ketika ingin memberikan pengecualian dalam hal-hal tertentu juga harus diatur dalam undang-undang yang bersangkutan atau dalam undang-undang perubahan.

Tidak demikian halnya dengan status badan hukum perusahaan pemborong pekerjaan yang diharuskan berbentuk badan hukum sesuai Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, malah dikecualikan oleh Kepmenakertrans No.220/KEP/X/2004. Hal ini sungguh sangat disayangkan terjadi dalam perundang-undangan kita yang mengenal sistem hirarkhis, dimana ketentuan perundang-undangan atau peraturan yang lebih rendah tingkatannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi sebagaimana diatur dalam UU No. 12 Tahun 2011. Hal ini sesuai dengan asas hukum *lex superior derogate legi enperiory*.

Adapun pengecualian bahwa perusahaan pemborong pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) yaitu diatur dalam Pasal 3 ayat (2) Kepmenkertrans No.Kep.220/MEN/X/2004, yaitu terhadap perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak dibidang jasa pengaduan barang, dan yang bergerak dibidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut memperkerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 orang.

Perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum apabila akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, penyerahan tersebut dapat dilakukan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan badan hukum. Dengan ketentuan apabila perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut tidak melaksanakan kewajiban memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja, perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum yang bertanggungjawab memenuhi kewajiban tersebut sesuai dengan Pasal 3 ayat (3) dan ayat (4). Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004.

Dalam hal di satu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan badan hukum sesuai ketentuan Pasal 4 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep.220/MEN/X/2004.

Perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana diatur Pasal 4 ayat (1) tersebut di atas bertanggungjawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerjaannya/buruhnya. Perjanjian tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborong pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004.

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat tersebut menurut ketentuan Pasal 65 ayat (5) dapat dilakukan pengaturan lebih lanjut dengan keputusan menteri. Kemudian dalam Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004, ditentukan:

“Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 2 ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan;
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya”.

Tampaknya pengaturan syarat-syarat pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang diatur Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004 tersebut di atas bukan merupakan syarat-syarat tambahan, atau pembaharuan melainkan merupakan penjelasan atau penegasan dari syarat-syarat yang ditentukan Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.



Jenis perusahaan *outsourcing* yang merupakan perusahaan pemborong pekerjaan yang berbentuk badan hukum, dapat meliputi Perseroan Terbatas (PT) Koperasi, atau yayasan yang bergerak dibidang pemborong pekerjaan yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Pengecualian bukan PT, koperasi, atau yayasan hanyalah akan memperlemah jaminan perlindungan hukum bagi pekerjaan *outsourcing*, yang bermuara pada adanya ketidakpastian hukum.

## **2) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja**

Menurut Pasal 1 angka 4 Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004 perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk diperkerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.

Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili atau tempat kedudukan perusahaan penyedia jasa/buruh yang bersangkutan. Hal ini diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan salah satu jenis perusahaan *outsourcing* yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan berdasarkan perjanjian penyedia jasa/buruh yang dibuat secara tertulis. Ketentuan ini sesuai dengan Pasal 64 dan Pasal 66 ayat (2) d UU No. 13 Tahun 2003.

Status berbadan hukum dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ditegaskan dalam Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

“Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenakerjaan”.

Dasar hukum yang menjadi landasan bahwa jenis perusahaan *outsourcing* bentuk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh berbentuk badan hukum tidak terdapat pengecualian, seperti pada perusahaan pemborongan pekerjaan. Artinya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagai perusahaan *outsourcing* tidak boleh dilakukan oleh perusahaan yang tidak berbadan hukum. Dalam hal ini jenis

perusahaan yang dimaksud adalah Perseroan Terbatas dan Koperasi, sesuai Pasal 2 ayat (2) Kepmenakertrans No. Kep.101/MEN/VI/2004 yang pada akhirnya untuk menjamin perlindungan terhadap pekerjaan *outsourcing* agar ada kepastian hukum.

Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, sebagaimana diatur Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini berarti bahwa pekerja *outsourcing* yang berasal dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh hanya boleh mengerjakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dengan kata lain pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh oleh perusahaan pemberi pekerjaan adalah sebagian pelaksanaan pekerjaan yang hanya meliputi kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Dalam penjelasan Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Mengenai usaha pokok (*core business*) perusahaan telah diuraikan pada sub bab terdahulu.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- b) Ada perjanjian kerja tertulis yang ditandatangani kedua belah pihak antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) jika memenuhi persyaratan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 dan/atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).
- c) Adanya perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

- d) Adanya perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh (perusahaan pemberi pekerjaan) dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis yang wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud pasal-pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003.

Apabila persyaratan a), b), d) tersebut di atas yang diatur dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a), b) dan d) serta ketentuan persyaratan dalam Pasal 66 ayat (1), dan Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan. Terhadap hal ini ditegaskan dalam ketentuan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

Terhadap jenis dan bentuk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh khusus mengenai persyaratan badan hukum sebagaimana ditentukan Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, Adrian Sutedi,<sup>48</sup> berpandangan hanya Perusahaan Terbatas dan Koperasi yang merupakan badan hukum dibidang ekonomi. Untuk lebih mengamankan posisi perusahaan, pekerjaan itu diserahkan kepada koperasi pekerja/buruh yang telah berbadan hukum. Dengan melakukan langkah ini perusahaan akan mendapat perlindungan ganda dari para pekerja.

Pertama, dengan penyerahan sebagian pekerjaan kepada koperasi pekerja/buruh, mereka tentunya (para pekerja) mendukung langkah yang dilakukan pengusaha, sehingga perusahaan aman melaksanakannya. Kedua, mereka ikut menikmati kebijakan perusahaan tersebut dengan memperoleh kesejahteraan melalui koperasi pekerja/buruh.

Selanjutnya untuk tidak menimbulkan salah pengertian, maka perlu diberikan catatan disini bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang merupakan salah satu jenis perusahaan *outsourcing* yang harus berbentuk badan hukum yang diatur dalam Pasal 64, 66 UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004, adalah berbeda sama sekali dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (*labour supplier*) sebagaimana diatur dalam Pasal 35, 36, 37, dan 38 UU No. 13 Tahun 2003. Dimana dalam Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) apabila tenaga kerja sudah ditempatkan, maka hubungan kerja yang terjadi sepenuhnya antara pekerja/buruh dengan perusahaan antara pemberi

pekerjaan bukan antara pekerja/buruh dengan LPTKS. Jadi LPTKS merupakan perusahaan agen tenaga kerja. Yang secara karakteristik dan pengaturan hukumnya adalah berbeda dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagai perusahaan *outsourcing*.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh juga berbeda dengan perusahaan pemborong pekerja seperti yang telah dipaparkan di atas. Walaupun terdapat persamaannya, yaitu sama-sama merupakan perusahaan *outsourcing*. Sedangkan perbedaan yang mendasar adalah<sup>49</sup> perusahaan pemborong pekerjaan:

1. Kegiatan harus dilakukan terpisah dari kegiatan utama. Ini berarti bisa dilakukan di dalam maupun diluar perusahaan.
2. Tidak perlu izin operasional dari Depnaker setempat.
3. Dalam hal demi hukum status lembaga hukum beralih dari perusahaan penerima pekerjaan kepada perusahaan pemberi pekerjaan, untuk hubungan kerja berikutnya dapat didasarkan pada PKWT maupun PKWTT sesuai Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003.

Sedangkan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh :

1. Kegiatan yang dilakukan perusahaan pemberi kerja.
2. Perlu izin operasional dari Depnaker setempat.
3. Hubungan kerja berikutnya pasca peralihan status hubungan kerja dari perusahaan pemberi pekerjaan tidak ada pengaturan baik PKWT maupun PKWTT.

## **2. Perizinan Perusahaan *Outsourcing***

Selain syarat kewajiban berbadan hukum, khusus bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh juga harus mendapat izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004.

Tujuan perizinan tersebut selain untuk pengawasan atas pemenuhan syarat-syarat yang ditetapkan, juga untuk memenuhi tertib administrasi/pendataan perusahaan penyedia jasa pekerja.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Adrian Sutedi, Op.cit, hlm. 229

<sup>49</sup> Bambang S. Widagdo Kusumo, Mengurai Benang Kusut Hukum Perburuhan dan Himpunan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, (Sidoarjo: CV. Anandia, 2006), hlm. 92

<sup>50</sup> Sehat Damanik, Op.cit, hlm. 89

Pasal 2 Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004 mewajibkan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan. Instansi yang berwenang memberikan izin tersebut saat ini adalah pihak Depnakertrans.

Syarat-syarat yang diperuntukkan untuk mendapatkan izin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yaitu dengan melampirkan:

- a) Fotocopy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau Koperasi;
- b) Fotocopy anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa/pekerja/buruh;
- c) Fotocopy surat Ijin Usaha Perusahaan (SIUP);
- d) Fotocopy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Setelah surat permohonan perizinan diajukan dengan melengkapi lampiran-lampiran tersebut, maka pejabat instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dimaksud harus sudah menerbitkan izin operasional terhadap pemohon yang telah memenuhi ketentuan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan diterima.

Izin operasional yang diberikan oleh instansi yang berwenang berlaku di seluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama. Perizinan ini merupakan suatu keharusan untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh dan perusahaan yang melakukan kerjasama yaitu dengan perjanjian tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagai penerima pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang diatur dalam Pasal 64, Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004 adalah berbeda dengan atau bukan termasuk Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (*labour supplier*) sebagaimana diatur dalam Pasal 35, 36, 37 dan 38 UU No. 13 Tahun 2003.

Perjanjian yang dilakukan antara perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan (perjanjian *outsourcing*) harus didaftarkan juga di Depnakertrans kabupaten/kota setempat.

Apabila perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi pekerjaan yang berada dalam wilayah lebih dari satu kabupaten/kota dalam suatu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan provinsi. Sedangkan apabila perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada perusahaan pemberi pekerjaan yang berada dalam wilayah yang lebih dari satu provinsi, maka pendaftaran perjanjian *outsourcing* dilakukan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Muncul persoalan kemudian ketika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada perusahaan pemberi pekerjaan di luar negeri (pada Negara lain). Terhadap hal ini belum ada pengaturannya (ada kekosongan hukum).

Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh (perjanjian *outsourcing*) harus melampirkan draf perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh sebagaimana ditentukan dalam Pasal 5 ayat (4) Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004.

Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan (yang menerbitkan izin operasional) mencabut izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan setelah mendapat rekomendasi dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang bersangkutan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 7 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004, sedangkan Pasal 7 ayat (2) Kepmen tersebut juga mengatur bahwa dalam hal izin operasional suatu perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dicabut karena melanggar ketentuan-ketentuan seperti tersebut di atas maka hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* yang diperkerjakan tersebut tetap menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.

---

## Bagian Kelima

# Perjanjian dan Hubungan Kerja dalam *Outsourcing*

### A. Pengertian, Syarat-syarat, dan Para Pihak dalam Perjanjian *Outsourcing*

Mengenai pengertian perjanjian, Pasal 1313 KUHPerdara menentukan:

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.

R. Setiawan, merumuskan perjanjian dengan istilah persetujuan, yaitu:<sup>1</sup>

“Suatu perbuatan hukum, dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>2</sup> Sedangkan menurut Abdul

---

<sup>1</sup> R. Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, (Bandung: Percetakan Ekonomi, 1979), hlm. 49

<sup>2</sup> H. Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 1959), hlm. 2

Kadir Muhammad,<sup>3</sup> dalam kaitan mengkritisi Pasal 1313 KUHPerdara menyatakan:

“Suatu perjanjian akan lebih luas juga tegas artinya, jika pengertian mengenai perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan”.

Jadi perjanjian adalah perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat yang menentukan akibat hukum.

Pengertian *outsourcing* sebagaimana telah diuraikan di depan pada hakikatnya *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain sebagai penerima pekerjaan. Pengertian *outsourcing* ini dikaitkan dengan pengaturan yang terdapat dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003, dimana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

*Outsourcing*, jika didefinisikan secara sederhana dan lugas adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain sebagai penerima pekerjaan melalui perjanjian tertulis tentang pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.<sup>4</sup> Pengertian ini tentu dalam kontek pemahaman *outsourcing* dalam UU No. 13 Tahun 2003. Dalam kaitan ini, dalam *outsourcing* terdapat dua (2) jenis perjanjian yang harus dibuat tertulis, yaitu: 1) perjanjian pemborongan pekerjaan, dan 2) perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.<sup>5</sup>

Penegasan *outsourcing* sebagaimana Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003, dapat juga dikatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui: 1) perjanjian pemborongan pekerjaan dan 2) perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.<sup>6</sup>

Mencermati masing-masing pengertian perjanjian dan pengertian *outsourcing* tersebut di atas, maka secara harfiah, perjanjian *outsourcing*

---

<sup>3</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung: Alumni, 1982), hlm. 78

<sup>4</sup> Bambang S. Widagdo Kusumo, *Op.cit*, hlm. 89-90

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 90-91

<sup>6</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 95



adalah persetujuan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain sebagai penerima pekerjaan yang dibuat secara tertulis melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.

Dari pengertian perjanjian *outsourcing* ini, dapat dipastikan secara yuridis bentuk perjanjian *outsourcing* harus tertulis, dan jenis perjanjian *outsourcing* hanya berwujud perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja.

### **1) Perjanjian Pemborongan Pekerjaan**

Penyerahan pekerjaan dari satu perusahaan kepada perusahaan lain dalam bentuk pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) wajib dilakukan melalui perjanjian secara tertulis. Ini sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Dari ketentuan ini dapat dipahami bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan sebagai salah satu bentuk perjanjian *outsourcing* merupakan perjanjian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Perjanjian pemborongan pekerjaan yang dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 sedikit berbeda dengan perjanjian pemborongan yang diatur dalam Pasal 1601b KUH Perdata, yaitu perjanjian dengan mana pihak satu (si pemborong), mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain (pihak yang memborongkan, dengan suatu harga yang ditentukan).<sup>7</sup> Perbedaan perjanjian pemborongan pekerjaan yang dimaksud Pasal 64 dan Pasal 65 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dengan Pasal 1601b KUH. Perdata dapat dipahami bahwa yang diatur dalam KUH. Perdata berlaku secara umum artinya dapat dilakukan antara perseorangan atau perseorangan dengan perusahaan. Lagi pula tidak diwajibkan bentuknya tertulis. Sedangkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 adalah berlaku khusus untuk perusahaan pemborongan pekerjaan sebagai salah satu bentuk perjanjian *outsourcing*. Sehingga berlaku antara perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan yang memborongkan) dan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan pemborong pekerjaan) bentuk perjanjiannya pun harus tertulis.

---

<sup>7</sup> Fx. Djumialdji, *Perjanjian Pemborongan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995), hlm. 3

Perbedaan pengaturan semacam ini masih dapat dibenarkan karena sesuai asas *lex specialis derogate legi generalis*, yaitu ketentuan hukum yang khusus dalam hal ini Pasal 65 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 mengatur perjanjian pemborongan pekerjaan yang khusus (*outsourcing*) dapat mengenyampingkan ketentuan hukum perjanjian pemborongan yang umum yang diatur dalam Pasal 1601b KUHPerdota.

Kekhususan yang amat prinsip dari perjanjian pemborongan pekerjaan yang ditentukan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 adalah:

1. Sebagian pekerjaan yang dapat diserahkan harus memenuhi syarat-syarat:
  - 1) Dilakukan terpisah dari kegiatan utama;
  - 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  - 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
  - 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
2. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan harus berbadan hukum.
3. Memberikan perlindungan dan syarat-syarat kerja minimal sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. Pelaksanaan hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis.
5. Hubungan kerja tersebut butir 4 dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu jika memenuhi persyaratan PKWT (Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003).
6. Jika butir 1 dan 2 tersebut di atas tidak terpenuhi, demi hukum hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh yang bersangkutan.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>Abdul Khakim, *Op.cit.* hlm. 75-76. Periksa juga Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003.

Secara yuridis pembuatan perjanjian pemborongan pekerjaan harus:

1. Dibuat dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis, tidak boleh secara lisan (tidak tertulis).
2. Untuk jenis atau sifat pekerjaan yang tidak memenuhi ketentuan PKWT (Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003) dibuat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Jadi, tidak boleh menggunakan PKWT, karena tidak memenuhi ketentuan PKWT.

Di samping ketentuan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003, dan pembuatan perjanjian pemborongan pekerjaan juga harus memperhatikan hal-hal yang diatur dalam Kepmenakertrans No. Kep.220/MEN/X/2004, antara lain dalam Pasal 6 ayat (2) dan (3) yaitu:

1. Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.
2. Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan seperti butir 1 perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang serta melaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

## **2) Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh**

Seperti pada perjanjian pemborongan pekerjaan, pengertian perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh juga tidak dijumpai dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004. Akan tetapi dari ketentuan Pasal 66 ayat (2) d UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

“Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekeja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini”.

Dari ketentuan Pasal 66 ayat (2) d UU No. 13 Tahun 2003 dapat dipahami bahwa perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagai salah satu perjanjian *outsourcing* merupakan perjanjian penyerahan sebagian peaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan pemberi pekerjaan (sebagai pengguna jasa pekerja/buruh) kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Hal-hal yang harus dimuat dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sesuai Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 khususnya mengenai sebagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi syarat-syarat:

1. Tidak boleh untuk melakukan kegiatan pokok atau kegiatan yang berubungan langsung dengan proses produksi.
2. Hanya untuk jasa penunjang.
3. Harus ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
4. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis yang didasarkan atas PKWT atau PKWTT sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003).
5. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum dan memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan.
6. Harus ada perjanjian tertulis antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud UU No. 13 Tahun 2003 khususnya yang mengatur mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (Pasal 64, Pasal 66).<sup>9</sup>

Jika syarat-syarat tersebut di atas tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja beralih dari antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Sedangkan hal lain yang perlu diperhatikan adalah perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja dan perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab intern perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tersebut, seperti yang diatur Pasal 66 ayat (2) c.

Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana ditentukan Pasal 4 Kepmenakertrns No. Kep. 101/MEN/VI/2004 harus dibuat tertulis yang sekurang-kurangnya harus memuat:

1. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

---

<sup>9</sup> Bambang S. Widagdo Kusumo, *Op.cit*, hlm. 91

2. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan seperti butir 1, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang diperkerjakan pada perusahaan pemberi pekerjaan. Sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
3. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Hal lain yang harus diperhatikan dalam membuat perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana ditentukan Pasal 5 dan 7 Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004 antara lain:

1. Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh harus didaftarkan pada instansi yang bertanggungjawab bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dimana pekerja/buruh melakukan pekerjaan.
2. Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh seperti butir 1 harus melampirkan draft perjanjian kerja.
3. Dalam hal izin operasional dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dicabut, maka hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dengan persyaratan khusus yang telah diuraikan di atas, dalam membuat perjanjian *outsourcing*, baik dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan maupun perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh harus juga memenuhi syarat-syarat syahnya perjanjian secara umum yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPdata, yaitu:

- 1) Adanya kesepakatan dari mereka yang mengikatkan diri;
- 2) Adanya kecakapan hukum untuk melakukan/membuat perjanjian;
- 3) Adanya suatu hal atau objek yang diperjanjikan;
- 4) Adanya suatu sebab yang halal.

**1) Kesepakatan**

Pembuatan perjanjian *outsourcing* harus dilakukan secara seksama dengan memperhatikan unsur-unsur yang dapat membatalkan perjanjian. Artinya, perjanjian bisa saja dibatalkan apabila dalam proses pembuatannya terjadi cacat kehendak yakni adanya pihak yang mengalami kesesatan (*dwaling*), paksaan (*dwang*) atau penipuan (*bedrog*).

**2) Kecakapan**

Dalam perjanjian *outsourcing*, kecakapan bukan dilihat dari segi umur, melainkan masalah kewenangan, yakni apakah orang membuat kesepakatan mempunyai kapasitas untuk membuat kesepakatan atau tidak. Perbedaan tersebut terjadi karena tidak semua orang cakap dalam perusahaan berhak mewakili perusahaan. Hubungan hukum yang terjadi dalam perjanjian *outsourcing* adalah antara satu perusahaan dengan perusahaan lain, dimana perusahaan yang satu sebagai pemberi pekerjaan dan perusahaan yang lainnya sebagai penerima pekerjaan. Ketika suatu perjanjian *outsourcing* itu dilakukan, maka harus dibuat dan ditandatangani oleh pihak-pihak yang berwenang dalam perusahaan itu, oleh orang-orang yang diberikan kuasa untuk itu, seperti Direktur atau manajer perusahaan.

**3) Adanya hal tertentu**

Yang dimaksud dengan hal tertentu ialah adanya sesuatu yang menjadi obyek perjanjian. Artinya paling sedikit obyek tersebut harus bisa ditentukan jumlahnya atau dihitung. Atau sesuatu yang benar-benar dapat dilaksanakan. Sebab apabila suatu obyek perjanjian tidak tertentu, yaitu tidak jelas jenisnya, jumlahnya tidak dapat/dilaksanakan, maka perjanjian tersebut menjadi kabur yang berakibat pada ketidakabsahan perjanjian.

Dalam perjanjian *outsourcing*, yakni perjanjian pemborongan pekerjaan obyeknya telah ditentukan dalam Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 6 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/XI/2004. Sedangkan untuk perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh, obyeknya diatur dalam Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 4, 5, dan 7 Kep.Menakertrans No. Kep.101/MEN/VI/2004 sebagaimana telah diuraikan di atas.

#### 4) Suatu sebab yang halal

Sebab yang halal bisa disinonimkan dengan sesuatu yang diperbolehkan/dilegalkan oleh undang-undang. Sebab yang legal maksudnya bahwa obyek atau isi dan tujuan yang tertuang dalam perjanjian, harus merupakan kausa yang berdasarkan undang-undang serta tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum dan/atau kesusilaan.

Dalam perjanjian *outsourcing*, sesuai UU No. 13 Tahun 2003 sebab yang halal ini dimaksudkan bahwa perjanjian *outsourcing* harus ditujukan untuk melakukan pekerjaan yang bukan kegiatan utama atau merupakan kegiatan penunjang dan tidak menghambat proses produksi. Di samping itu sudah tentu tidak boleh melakukan hal-hal yang bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.<sup>10</sup>

Mencermati pengertian dan syarat-syarat sahnya perjanjian *outsourcing* sebagaimana di uraikan di atas, maka dapat diketahui para pihak dalam perjanjian *outsourcing* adalah perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna), perusahaan pemborong pekerjaan, atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.<sup>11</sup> Artinya ketika perjanjian *outsourcing* itu terwujud dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan, maka para pihak yang mengadakan perjanjian yaitu perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan yang memborongkan pekerjaan) dengan perusahaan pemborong pekerjaan. Sedangkan dalam perjanjian jasa pekerja/buruh, maka para pihak dalam perjanjian adalah perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan pengguna) dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Jadi perusahaan pemberi pekerjaan atau perusahaan pengguna (*principal/user*) adalah perusahaan yang memiliki atau menyerahkan pekerjaan yang memerlukan jasa perusahaan lain untuk membantu menyelesaikan sebagian pekerjaannya. Perusahaan pemborong pekerjaan yaitu perusahaan yang menerima penyerahan pekerjaan dari perusahaan lain untuk dikerjakan. Sedangkan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yaitu perusahaan yang

---

<sup>10</sup> Sehat Damanik, *Op.cit*, hlm. 60-69

<sup>11</sup> Much. Nurachmad, *Tanya jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak*, (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm. 13

menerima dan mengerjakan pekerjaan yang diserahkan dapat menyediakan pekerja/buruh untuk bekerja di perusahaan pemberi pekerja/perusahaan pengguna.

Sebagai akibat dari perjanjian *outsourcing*, maka terjadilah hubungan hukum antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborongan pekerjaan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dimana hak dan kewajiban para pihak diatur didalamnya. Begitu juga dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja terjadi hubungan hukum antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Dalam menjalankan/melaksanakan perjanjian itu selalu melibatkan pekerja/buruh, dimana hubungan kerja pada dasarnya terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau diantara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Hal ini sudah tentu karena dalam perjanjian *outsourcing* juga dipersyaratkan adanya/diikuti dengan perjanjian kerja.

Hubungan antara perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan pemborong pekerjaan/perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh itu sendiri seharusnya menciptakan *triple alliance* (suatu hubungan yang saling membutuhkan). Namun dalam kenyataannya sering kali terdapat perselisihan yang sudah tentu dilatarbelakangi dengan kepentingan yang berbeda diantara mereka. Padahal merekalah paling berperan dalam bisnis *outsourcing*.

### **B. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja *Outsourcing***

Menurut pakar Hukum Perburuhan Indonesia, yaitu R. Iman Soepomo mengemukakan bahwa:

“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.<sup>12</sup>

Selanjutnya perihal pengertian Perjanjian Kerja, Soebekti dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja adalah:

---

<sup>12</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968), hlm. 9



“Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain”.<sup>13</sup>

Perjanjian Kerja diatur dalam Bab IX UUNo. 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pada Pasal 1 angka 15 disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas, dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja memunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, agar disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu sebagai berikut:<sup>14</sup>

1. Ada orang di bawah pimpinan (perintah) orang lain

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam Perjanjian Kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal ini bukan perjanjian kerja. Adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak yang lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebut hubungan kedinasan.

Oleh karena itu, kalau kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau ada subordinasi, disitu ada perjanjian kerja. Sebaliknya, jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, disitu tidak ada perjanjian kerja melainkan perjanjian yang lain.

2. Adanya penunaian pekerjaan

Penunaian pekerjaan maksudnya melakukan pekerjaan. Di sini tidak memakai arti melakukan pekerjaan sebab arti tersebut

---

<sup>13</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Alumni, Cetakan Ke II, 1977), hlm. 63

<sup>14</sup> F.X. Jumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 7-9

memunyai arti ganda. Arti melakukan pekerjaan dapat berarti persewaan tenaga kerja atau penunaian kerja. Dalam persewaan tenaga kerja yang tersangkut dalam kerja adalah tenaga manusia, sehingga upah sebagai kontra prestasi dipandang dari sudut ekonomis. Dalam penunaian kerja, yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomi.

3. Adanya upah

Pengertian upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Jadi upah adalah imbalan termasuk tunjangan.

Di samping tiga unsur tersebut di atas, untuk adanya perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 52 ayat (1) huruf a dan b tersebut di atas mempunyai konsekuensi hukum dapat dibatalkan. Sedangkan perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c dan d, konsekuensi hukumnya adalah perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Ketentuan ini sesuai dengan Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Ketentuan Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tersebut di atas, yang merupakan dasar pembuatan perjanjian kerja,

nampaknya telah sesuai dengan syarat-syarat sahnya perjanjian pada umumnya yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang telah diuraikan di depan dalam konteks pembicaraan perjanjian *outsourcing*.

Terpenuhinya unsur-unsur perjanjian kerja yang telah dibuat berdasarkan persyaratan sahnya perjanjian kerja sesuai Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, maka perjanjian kerja tersebut dapat dikatakan telah memenuhi syarat-syarat material suatu perjanjian.

Selain syarat-syarat materil yang telah diuraikan di atas, maka dalam hal diadakannya perjanjian kerja secara tertulis, maka perjanjian kerja itu harus memenuhi syarat-syarat formal antara lain sebagai berikut:<sup>15</sup>

- a. harus disebutkan macam pekerjaan yang diperjanjikan;
- b. waktu berlakunya perjanjian kerja;
- c. upah pekerja/buruh yang berupa uang diberikan tiap bulan;
- d. saat istirahat bagi buruh, yang dilakukan di dalam dan kalau perlu di luar Indonesia serta selama istirahat itu;
- e. bagian upah lainnya yang berisi perjanjian menjadi hak pekerja/buruh”.

Persyaratan formal perjanjian kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 dapat diketahui dari Pasal 54 ayat (1), yaitu:

“Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. adanya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. nilai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja”.

---

<sup>15</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Perdana Hubungan Kerja*, (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968), hlm. 87.

Persyaratan perjanjian kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 54 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dibatasi sekurangnya rangkap dua yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, masing-masing untuk pekerja/buruh dan pengusaha sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 54 ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.

Terpenuhinya tiga unsur perjanjian kerja (yang merupakan syarat materiil perjanjian kerja) seperti yang telah diuraikan di atas, merupakan faktor yang menentukan adanya hubungan kerja. Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur perjanjian kerja tersebut, maka tidak ada hubungan kerja.<sup>16</sup> Jadi, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003.

Untuk perjanjian kerja *outsourcing*, baik perjanjian kerja antara perusahaan pemborong pekerjaan dengan pekerja/buruh, maupun antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh dipersyaratkan dibuat secara tertulis sebagaimana ketentuan Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7), Pasal 66 ayat (2) huruf (b) UU No. 13 Tahun 2003. Tidak terpenuhinya syarat perjanjian kerja *outsourcing* secara tertulis akan menyebabkan demi hukum status hubungan kerja antar pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa atau antara pekerja/buruh dan perusahaan pemborong pekerjaan akan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini ditentukan dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

Dari paparan di atas, dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja *outsourcing*, yaitu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* (perusahaan pemborong pekerjaan) atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh). Untuk melaksanakan sebagian pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Dengan kata lain, perjanjian kerja *outsourcing* harus memenuhi

---

<sup>16</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 64

persyaratan materiil maupun formal sebagaimana tersebut di atas agar dapat menimbulkan hubungan kerja *outsourcing*.

Menurut Imam Soepomo,<sup>17</sup> hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Sedangkan menurut Sendjun H. Manullang,<sup>18</sup> hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (15) menyebutkan bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Pengertian hubungan kerja tersebut pada dasarnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Pembuatan perjanjian kerja (titik tolak adanya suatu hubungan kerja).
- b. Kewajiban buruh (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut).
- c. Kewajiban pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari pekerja atas upah).
- d. Berakhirnya hubungan kerja.
- e. Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.<sup>19</sup>

Dalam hubungan kerja *outsourcing* dapat dipahami dari Pasal 65 ayat (6) dan (7) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu: hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan dalam melaksanakan pemborongan pekerjaan diatur dalam suatu perjanjian kerja secara tertulis antara pemborong pekerjaan dan pekerja yang diperkerjakannya yang dapat dituangkan dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 Undang-Undang

---

<sup>17</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), hlm. 70

<sup>18</sup> Sendjun H. Manullang, *Op.cit.*, hlm. 63

<sup>19</sup> *Ibid.*

Nomor 13 Tahun 2003. Juga disebutkan dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bahwa, perjanjian kerja dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja harus tertulis dan dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di suatu perusahaan, maka di dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja harus dimuat penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja, seperti disebutkan dalam Pasal 4 huruf c Kep. 101/Men/VI/2004.

Ada dua hal penting dalam hubungan kerja berkaitan dengan perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja serta hubungan antara perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja. Dalam hubungan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dapat diartikan sebagai suatu hubungan hukum bisnis. Kata bisnis itu sendiri artinya sebagai suatu kegiatan usaha. Menurut Richard Burton Simatupang, kata bisnis diartikan sebagai keseluruhan kegiatan usaha yang dijalankan oleh orang atau badan secara teratur dan terus menerus. Secara teratur, yaitu berupa kegiatan mengadakan barang-barang atau jasa-jasa maupun fasilitas-fasilitas untuk diperjualbelikan, dipertukarkan, atau disewagunakan dengan tujuan mendapatkan keuntungan.<sup>20</sup> Dalam hal ini ada saling keterkaitan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja yang artinya saling menguntungkan. Perusahaan pemberi pekerjaan akan merasa puas apabila pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik oleh pihak perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja. Di pihak lain perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja mendapatkan imbalan berupa keuntungan dari hasil

---

<sup>20</sup> Richard Burton Simatupang, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 23

pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan. Disisi lain hubungan kerja seperti yang dimaksudkan dalam hubungan ketenagakerjaan merupakan suatu hubungan antara seorang pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja hendaknya menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja di dalam melakukan pekerjaan.

### **C. Bentuk, Isi, dan Kekuatan Mengikat Perjanjian Kerja Outsourcing**

Pada umumnya bentuk dan isi perjanjian tidak ditentukan secara pasti dalam perundang-undangan, karena dijamin dengan “*asas kebebasan berkontrak*”, suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak atau perjanjian yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) dan Pasal 1320 KUHPerdata.

Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam, sebagaimana ketentuan Pasal 56 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu pengaturannya dijumpai pada Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Kep.Menakertrans No. Kep.100/MEN/VI/2004. Dalam Pasal 1 angka 1 ditentukan:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Sedangkan Pasal 1 angka 2 menentukan:

“Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap”.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Hal ini diatur dalam Pasal 56 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. PKWT dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Bila-mana PKWT dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sesuai penegasan dalam Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini juga ditegaskan dalam Pasal 15 Kep.Menakertrans No. Kep.100/MEN/VI/2004, bahwa PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.

Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan”.

PKWT dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat percobaan dicantumkan dalam perjanjian maka syarat tersebut batal demi hukum dan perjanjian kerja ini hanya untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Pekerjaan dikatakan bersifat tetap apabila pekerjaan tersebut sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bersifat musiman.

Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku, sesuai ketentuan Kep.Menakertrans No. Kep.100/MEN/VI/2004 Pasal 2 ayat (1). Mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 59 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui dengan jangka waktu 3 (tiga) tahun. Pengertian dari diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja serta perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja.



Pembaharuan adalah melakukan hubungan baru setelah perjanjian kerja waktu tertentu pertama berakhir melalui keputusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Dari Pasal 59 ayat (4) dan ayat (6) dapat diketahui:

1. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun sesuai Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
2. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama 2 (dua) tahun sesuai Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja waktu tertentu secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum. Perjanjian kerja waktu tertentu secara normatif keseluruhan hanya boleh berlangsung selama 3 tahun, baik untuk perpanjangan maupun untuk pembaharuan.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Guna memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu pengusaha paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu yang berlaku berakhir, telah memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Perjanjian kerja waktu tertentu yang diperpanjang telah berakhir dapat diadakan pembaharuan. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh hari) berakhirnya perjanjian kerja yang lama dan hanya boleh dilakukan sekali, paling lama 2 (dua) tahun.<sup>21</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berdasarkan pekerjaan tertentu dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu:

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun diatur sebagai berikut:

---

<sup>21</sup> Oktav P. Zamani, *Sukses Karyawan Kontrak*, (Jakarta: PPM Manajemen, 2008), hlm. 22

- a. Dalam hal pekerjaan tertentu yang dikerjakan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan;
  - b. Dalam PKWT harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai;
  - c. Dalam hal PKWT karena kondisi tertentu pekerjaan belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan;
  - d. Pembaharuan dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhir perjanjian kerja;
  - e. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha; dan
  - f. Para pihak dapat mengatur lain yang tersebut dalam huruf a dan e di atas yang dituangkan dalam perjanjian.
2. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman ditentukan:
    - a. Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca
      1. PKWT yang hanya dapat dilakukan untuk 1 (satu) jenis pekerjaan pada musim tertentu;
      2. PKWT tidak dapat dilakukan pembaharuan
    - b. Pekerjaan musiman adalah pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu, yaitu:
      1. PKWT hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan;
      2. PKWT tidak dapat dilakukan pembaharuan
  3. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, yaitu:
    - a. PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan;
    - b. PKWT hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun;

- c. PKWT tidak dapat dilakukan pembaharuan; dan
- d. PKWT hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) tersurat pada Pasal 1603q ayat (1) KUHPerdata yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur perjanjian kerja disebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksud dari hal tersebut adalah, apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitas, tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Isi perjanjian kerja biasanya mengenai besarnya upah, macam atau jenis pekerjaan dan jangka waktunya. Sehingga perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana atau minim yaitu mengenai upah saja sehingga perlu ada peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap. Adapun yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap adalah peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>22</sup> Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, sedangkan perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Berbeda dengan PKWT, maka perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) bentuknya dapat bebas, dapat tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Kalau perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat tertulis maka bentuknya sama dengan perjanjian kerja waktu tertentu tetapi apabila dibuat secara tidak tertulis (lisan) maka ada

---

<sup>22</sup> Satyagraha Suryaagust, *Op.cit.*, hlm. 132

kewajiban pengusaha membuat surat pengangkatan yang sekurang-kurangnya memuat keterangan:<sup>23</sup>

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. Tanggal mulai kerja;
- c. Jenis pekerjaan; dan
- d. Besarnya upah

PKWTT atau pekerja tetap dapat digolongkan menjadi tiga (3) cara berikut:<sup>24</sup>

- “1. Menjadi pekerja tetap setelah menjalani atau dinyatakan lulus dalam masa percobaan selama 3 (tiga) bulan atau;
2. Menjadi pekerja tetap atau dinyatakan sebagai pekerja tetap yang berasal dari PKWT karena tidak terpenuhinya ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4) dan ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003, maka demi hukum PKWT menjadi PKWTT;
3. Menjadi pekerja tetap karena terjadinya penyimpangan seperti diatur dalam Bab VII Pasal 15 Kep.Menakertrans No. Kep.100/MEN/VI/2004.”

Dalam pelaksanaan masa percobaan untuk PKWTT, yang sejak awal hubungan kerjanya sudah disyaratkan adanya masa percobaan, maka berlaku ketentuan Pasal 60 UU No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- “1. Masa percobaan hanya paling lama 3 (tiga) bulan;
2. Dalam masa percobaan kerja, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.”

Jika sebelumnya pekerja yang diterima telah mengikuti magang atau *training* di perusahaan yang bersangkutan, perusahaan tidak boleh mempersyaratkan adanya masa percobaan lain untuk pekerja tersebut. Ketentuan mengenai masa percobaan tidak berlaku pada PKWT.<sup>25</sup>

Berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/dirubah, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak. Oleh karena itu, perubahan suatu perjanjian kerja hanya dimungkinkan

---

<sup>23</sup> Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Visimedia, 2010), hlm. 9. Lihat juga Oktav P. Zamani, *Op.cit.*, hlm. 21

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> *Ibid.* hlm. 9-10.

atas persetujuan kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak bermaksud untuk mengubah atau menarik suatu isi perjanjian secara sepihak, maka pihak lainnya dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja atau PHK dan secara Perdata dapat mengajukan gugatan ganti rugi apabila pihak tersebut merasa dirugikan. Berdasarkan Pasal 55 tersebut di atas, maka dalam perubahan isi perjanjian kerja tidak dikenal istilah batal demi hukum, sehingga meskipun isi perjanjian telah nyata-nyata bertentangan dengan undang-undang, perjanjian tersebut tidak langsung batal dengan sendirinya. Pembatalan dari isi perjanjian dari pihak yang merasa dirugikan hanya bisa dilakukan dengan pembicaraan atau kesepakatan dengan pihak lainnya. Jika pihak lainnya tersebut tidak bersedia membatalkan perjanjian maka pembatalan bisa dilakukan melalui gugatan pengadilan. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka kewajiban terhadap pekerja akan beralih kepada penerima pengalihan perusahaan yang baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja. Artinya, sekalipun ada pengalihan perusahaan, hal ini tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.<sup>26</sup> Kewajiban terhadap pekerja secara otomatis menjadi tanggungjawab pengusaha yang baru, pengusaha tidak berhak memaksa pekerja untuk tetap bekerja pada perusahaan tanpa persetujuan pekerja. Pekerja berhak memilih apakah akan bekerja pada perusahaan yang baru dengan syarat-syarat kerja yang lama atau yang diperbaharui atau dapat juga meminta berhenti bekerja dengan cara mengundurkan diri atau pemutusan hubungan kerja. Di pihak lain, pengusaha baru juga dapat menerima pekerja dari pengusaha lama atau menolak pekerja tersebut dengan berbagai pertimbangan. Pilihan-pilihan tersebut tentu saja harus disesuaikan dengan kesepakatan antara pengusaha lama dengan pengusaha yang baru.

Pertanyaan muncul, bagaimana seandainya antara pengusaha yang lama dan pengusaha yang baru tidak saling mengenal atau berhubungan karena antara pengusaha yang lama dengan pengusaha yang baru adalah lawan dalam persaingan usaha khususnya dalam pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Jika hal itu terjadi, pengusaha lama akan melepaskan begitu saja para pekerja/buruhnya. Sedangkan pengusaha baru secara otomatis akan menerima pekerja/buruh dari pengusaha lama meskipun banyak

---

<sup>26</sup> F.X. Djumialdji, *Op.cit.*, hlm. 13

syarat-syarat administrasi sudah tidak terpenuhi lagi, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 4 huruf c Kep.Menakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004.

Seperti halnya perjanjian pada umumnya, bahwa suatu perjanjian mempunyai kekuatan mengikat sejak adanya kata sepakat antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Hal ini dapat diketahui dari salah satu syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta yang sangat terkait dengan perjanjian tertulis adalah kesepakatan mereka untuk mengikatkan dirinya dalam hal membuat perjanjian kerja *outsourcing*.

Kesepakatan seseorang untuk mengikatkan dirinya merupakan syarat penentu tentang ada tidaknya perjanjian, sehingga dengan adanya kesepakatan dari para pihak mengenai suatu hal yang diperjanjikan (dan telah memenuhi syarat lainnya), maka para pihak akan terikat dengan perjanjian tersebut berdasarkan asas konsensualisme. Asas konsensualisme ini sangat terkait pula dengan kebebasan berkontrak, karena dengan kebebasan berkontrak yang dimiliki seseorang untuk mengadakan perjanjian terhadap orang tertentu dengan persyaratan atau isi perjanjian yang tertentu pula sangat menentukan ada tidaknya kesepakatan yang diberikan oleh orang tersebut terhadap orang atau isi perjanjian yang dimaksud. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta, bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Kebebasan berkontrak dibatasi dengan pembatasan umum, yaitu yang diatur dalam Pasal 1337 KUHPerduta, sebabnya harus halal, tidak dilarang oleh undang-undang, atau tidak bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum. Juga bisa dibatasi dengan Pasal 1254 KUHPerduta, yaitu syaratnya harus mungkin dilaksanakan dan harus susila.<sup>27</sup> Pembatasan khusus diatur dalam peraturan-peraturan khusus dari hukum memaksa, seperti Undang-undang Perburuhan (Ketenagakerjaan), artinya semua perjanjian yang menyimpang dari peraturan itu adalah batal.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Purwahid Patrik, *Dasar-dasar Hukum Perikatan*, (Bandung: Mandar Maju, 1994), hlm. 1

<sup>28</sup> *Ibid.*

Kebebasan berkontrak sebagaimana diatur Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata tersebut, sangat ideal jika para pihak yang terlibat dalam perjanjian posisi tawarnya seimbang antara satu dengan lainnya. Berbeda ketika membuat perjanjian kerja *outsourcing* yang dibuat secara tertulis, dimana pihak pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* berada dalam hubungan subordinasi, yaitu pekerja/buruh memiliki kedudukan lebih lemah, ada di bawah pengusaha, berkenaan dengan adanya unsur perintah di samping unsur pekerjaan dan upah dalam hubungan kerja yang timbul karena perjanjian kerja. Oleh karena itu, dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, termasuk perjanjian kerja *outsourcing*, kebebasan untuk melakukan kontrak tersebut tidak dilakukan sebebas dengan perjanjian yang dilakukan secara langsung dengan melibatkan para pihak secara proporsional.

Berkenaan dengan kekuatan mengikat perjanjian *outsourcing*, di samping telah terpenuhinya kata sepakat antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* sesuai dengan asas konsensualisme dan asas kebebasan berkontrak, juga harus terpenuhinya bentuk perjanjian kerja *outsourcing* itu yaitu dibuat secara tertulis sebagaimana ditentukan dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) serta Pasal 66 ayat (2) b UU No. 13 Tahun 2003.

Terhadap perjanjian tertulis termasuk perjanjian kerja *outsourcing*, tidak semua kontrak atau perjanjian tertulis lahir pada saat adanya kata sepakat, karena kapan lahirnya suatu kontrak, tergantung pada jenis kontrak tersebut. Sehubungan dengan itu dikenal tiga jenis kontrak, yaitu sebagai berikut:<sup>29</sup>

- “1. Kontrak konsensual; yaitu lahir pada saat adanya kata sepakat mengenai unsur esensial dari kontrak;
2. Kontrak formal; yaitu lahir pada saat telah dilakukannya formalitas tertentu, yakni dilakukan secara tertulis;
3. Kontrak riil; yaitu lahir pada saat diserahkannya barang yang menjadi objek kontrak.”

Walaupun dikatakan bahwa kontrak formal lahir setelah dilakukan secara tertulis, tidak semua kontrak tertulis dikatakan sebagai kontrak formal. Karena kontrak yang dibuat secara tertulis,

---

<sup>29</sup> Ahmadi Meru, *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 38.

kemungkinan dilatarbelakangi dua hal, yaitu: a) perintah undang-undang; dan b) kehendak para pihak. Kontrak yang tertulis karena kehendak undang-undang merupakan kontrak formal. Sedangkan kontrak yang tertulis karena kehendak para pihak, hanyalah semata-mata keperluan pembuktian, bukan merupakan syarat yang menentukan lahirnya kontrak. Kontrak yang tertulis juga dapat dibagi dalam kontrak yang seluruh isinya dinegosiasikan oleh para pihak, dan kontrak yang pada umumnya isinya ditentukan oleh salah satu pihak, kontrak yang terakhir ini disebut kontrak standar atau kontrak baku.<sup>30</sup>

Dari paparan di atas, maka perjanjian kerja *outsourcing* dapat dikatakan kontrak formal yang standar (baku). Kontrak standar karena perjanjian *outsourcing* itu merupakan perjanjian tertulis atas kehendak undang-undang sebagaimana ditentukan Pasal 65 ayat (6), ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU No. 13 Tahun 2003. Sebagai kontrak baku, karena perjanjian *outsourcing* itu isinya pada umumnya ditentukan oleh salah satu pihak, yaitu pihak pengusaha (perusahaan *outsourcing*) sedangkan pekerja/buruh yang memiliki kedudukan lebih lemah tinggal menyetujui atau tidak menyetujui kontrak tersebut. Oleh karena itu, maka mengikatnya perjanjian kerja *outsourcing* setelah memenuhi:

1. Sepakat antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing*;
2. Dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
3. Didaftarkan pada instansi tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten/kota setempat;

Daya ikat atau kekuatan mengikat perjanjian kerja *outsourcing* tersebut di atas berlaku baik terhadap pekerja *outsourcing* status PKWTT maupun pekerja *outsourcing* status PKWT yang memenuhi syarat Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003.

Pendapat mengenai kekuatan mengikat perjanjian *outsourcing* tersebut di atas, juga didasarkan pada pendapat pendukung berkaitan dengan perjanjian baku. Dalam hal ini Aser Rutten dalam Ahmadi Miru, menyatakan bahwa setiap orang yang menandatangani perjanjian bertanggung gugat pada isi dan apa yang ditandatanganinya. Jika ada orang yang membubuhkan tanda tangan pada

---

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm. 38-39.



formulir perjanjian baku, tanda tangan itu akan membangkitkan kepercayaan bahwa yang bertandatangan mengetahui dan menghendaki isi formulir yang ditandatangani. Tidak mungkin seseorang menandatangani apa yang tidak diketahui isinya.<sup>31</sup>

Ahmadi Miru,<sup>32</sup> berpendapat bahwa kontrak baku tetap merupakan perjanjian kerja yang mengikat para pihak yang menandatangani, walaupun harus diakui bahwa klausul yang terdapat dalam kontrak baku banyak yang mengalihkan beban tanggung-gugat dari pihak perancang kontrak baku kepada pihak lawannya, namun setiap kerugian yang timbul di kemudian hari akan tetap ditanggung oleh para pihak yang harus bertanggung-gugat berdasarkan klausul perjanjian tersebut, kecuali jika klausul tersebut merupakan klausul yang dilarang berdasarkan undang-undang.

Jadi, walaupun dalam perjanjian kerja *outsourcing* hubungan kerja yang terjadi subordinasi, tetapi atas dasar kesepakatan dan ditandatanganinya perjanjian kerja oleh pekerja atau buruh dan perusahaan *outsourcing* serta didaftarkan pada instansi Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten/kota setempat, maka perjanjian *outsourcing* jelas mengikat bagi para pihak yang membuatnya.

Dengan adanya hubungan kerja yang terjadi karena adanya perjanjian kerja *outsourcing*, maka membawa konsekuensi yuridis bagi kedua belah pihak yang melakukan perjanjian, yaitu berupa hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan. Adapun hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha pada dasarnya meliputi:

“1. Hak dan kewajiban pekerja/buruh, yaitu:<sup>33</sup>

Hak pekerja yang harus diberikan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara lain:

- 1) hak menerima upah;
- 2) hak cuti tahunan dan sakit;
- 3) hak mendapatkan upah walaupun tidak bekerja;
- 4) hak mendapatkan tambahan upah;
- 5) hak memperoleh jaminan sosial;

---

<sup>31</sup> *Ibid*, hlm. 44.

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 45.

<sup>33</sup> Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, (Jakarta: Yustisia, 2009), hlm. 33-36.

## HUKUM OUTSOURCING

- 6) hak mendapatkan perlindungan dan keselamatan kerja;
- 7) hak mendapatkan perlindungan atas kekayaan;
- 8) hak menerima tunjangan hari raya keagamaan;
- 9) hak membentuk serikat pekerja;
- 10) hak kebebasan menyatakan pendapat;
- 11) hak mengajukan tuntutan dalam perselisihan hubungan industrial;
- 12) hak mogok kerja.

Sedangkan kewajiban-kewajiban pekerja/buruh, meliputi:

- 1) melaksanakan pekerjaan dengan baik;
  - 2) kepatuhan kepada aturan perusahaan;
  - 3) menciptakan ketenangan kerja.
2. Hak dan kewajiban pengusaha, yaitu:<sup>34</sup>
- Dengan terlaksananya hubungan kerja, maka pengusaha memunyai hak-hak terhadap pekerja, antara lain:
- 1) mendapatkan hasil produksi yang lebih baik;
  - 2) memberikan perintah yang layak;
  - 3) menempatkan dan memindahkan pekerja pada posisi yang diinginkan;
  - 4) menolak tuntutan pekerja ;
  - 5) melakukan PHK.

Sedangkan kewajiban-kewajiban pengusaha meliputi antara lain:

- 1) wajib lapor ketenagakerjaan;
- 2) menyediakan pekerjaan;
- 3) memberikan upah yang layak;
- 4) meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh;
- 5) melaporkan kejadian kecelakaan kerja; dan
- 6) memberikan uang pesangon.

---

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm. 66-82

---

# Bagian Keenam

## Konsep dan Wujud Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing*

### A. Konsep Perlindungan Hukum Pekerja

Secara etimologis, perlindungan diartikan sebagai tempat berlindung, perbuatan memperlindungi.<sup>1</sup> Dalam beberapa peraturan perundang-undangan dapat ditemukan konsep perlindungan seperti:

Pasal 1 butir 2 Undang Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak disebutkan:

Perlindungan anak adalah segala kegiatan untuk menjamin hak-haknya agar dapat hidup tumbuh, berkembang dan berpartisipasi, secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapatkan perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Dalam Pasal 1 butir 1 Undang Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen disebutkan:

Perlindungan konsumen adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada konsumen.

---

<sup>1</sup> Anton M. Muliono, dkk, Op.cit, hlm. 595.

Selanjutnya pada Pasal 1 butir 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban ditentukan:

Perlindungan adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban yang wajib dilaksanakan oleh LPSK atau lembaga lainnya sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.

Dalam memaknai perlindungan hukum untuk pekerja anak, Abdul Rachmad Budiono mengatakan:<sup>2</sup>

“Perlindungan hukum untuk pekerja anak dapat berwujud peletakan hak-hak pekerja anak dalam suatu hubungan kerja. Perlindungan hukum untuk pekerja anak dapat diberikan dalam berbagai cara yang sistematis, yang didalamnya selalu harus ada unsur edukasi dan advokasinya, terutama terhadap ketidakmampuan atau ketidak pahaman pekerja anak dalam mengemban hak dan kewajiban sebagai pekerja. Cara yang sistematis ini merupakan serangkaian program yang di dalamnya terdapat unsur latihan, pendidikan, dan bimbingan”.

Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja, Suliati Rachmat berpendapat bahwa Negara Republik Indonesia berkewajiban melindungi segenap Bangsa Indonesia.<sup>3</sup> Frasa “Segenap Bangsa Indonesia” berarti mencakup pula pekerja dalam hal ini termasuk pekerja *outsourcing*. Selanjutnya dikatakan bahwa perlindungan hukum pekerja, baik dengan maupun tanpa bantuan organisasi pekerja, melalui peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah, menempatkan pekerja pada kedudukan yang layak sebagai manusia.<sup>4</sup>

Dalam menganalisis perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia, Philipus M. Hadjon mengatakan:

“Bahwa ada dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif”.<sup>5</sup>

Pendapat Philipus M. Hadjon tersebut memudahkan analisis mengenai perlindungan hukum. Di dalam perlindungan hukum,

---

<sup>2</sup> Abdul Rachmad Budiono II, Op.cit, (Malang: UM Press, 2008), hlm. 32

<sup>3</sup> Suliati Rachmat, Op.cit, hlm. 10

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, (Surabaya: Percetakan M2 Print, Edisi Khusus, 2007), hlm. 2

dengan mengikuti konsep Philipus M. Hadjon, minimal ada dua pihak, di mana perlindungan hukum difokuskan pada salah satu pihak, dengan tindakan-tindakannya, berhadapan dengan rakyat yang dikenai tindakan-tindakan pemerintah tersebut. Segala sarana, di antaranya peraturan perundang-undangan, yang memfasilitasi pengajuan keberatan-keberatan oleh rakyat sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif, merupakan perlindungan hukum yang preventif. Penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh pengadilan merupakan perlindungan hukum yang represif. Berdasarkan pendapat Philipus M. Hadjon ini, pengertian perlindungan hukum dalam penelitian ini mencakup perlindungan hukum preventif maupun perlindungan hukum yang represif.<sup>6</sup>

Konsep perlindungan hukum yang diketengahkan oleh Philipus M. Hadjon,<sup>7</sup> sangat relevan digunakan dalam mengkaji perlindungan hukum pekerja *outsourcing* yaitu pihak pekerja/buruh yang dalam kedudukan lebih lemah dari pengusaha/perusahaan baik terhadap perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) maupun dalam kaitan dengan perusahaan pemberi pekerjaan harus mendapat perlindungan hukum baik perlindungan hukum preventif maupun perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif dimaksudkan bahwa pekerja *outsourcing* dijamin kepastian dan perlindungan hukumnya terhadap hak-hak normatifnya seperti upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, keselamatan dan kecelakaan kerja, jaminan sosial dan lain-lain sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Sedangkan perlindungan hukum yang represif, akan dikaji/ditelaah tentang beberapa perselisihan hubungan industrial kasus putusan pengadilan yang berkenaan dengan kepastian hukum status hubungan kerja *outsourcing* dengan PKWT menjadi PKWTT, atau PKWT dari tanggung jawab perusahaan *outsourcing* beralih ke perusahaan pemberi kerja.

## **B. Wujud Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing***

Perlindungan hukum pekerja/buruh termasuk perlindungan hukum pekerja *outsourcing*, dapat dilihat secara preventif dan represif. Perlindungan hukum secara preventif maksudnya bahwa hak-hak

---

<sup>6</sup> Ibid, hlm. 2-4

<sup>7</sup> Ibid

normatif pekerja dijamin oleh peraturan perundang-undangan sehingga memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh. Sedangkan perlindungan hukum represif, yaitu hak-hak pekerja/buruh yang merupakan sarana atau upaya pekerja/buruh untuk mempertahankan hak-hak normatifnya yang sudah ditentukan dalam perundangan sehubungan dengan adanya perselisihan, PHK atau pelanggaran oleh pengusaha/perusahaan.

### 1. **Perlindungan Hukum Pekerja secara Preventif**

Perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus menjamin perlindungan hukum atau memberi jaminan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing*.

Wujud perlindungan hukum pekerja *outsourcing* secara preventif adalah sebagai berikut:

1. Adanya persyaratan bahwa perusahaan *outsourcing* baik perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (3) dan Pasal 66 ayat (3). UU No. 13 Tahun 2003. Walaupun kemudian ada pengecualian khususnya terhadap perusahaan pemborong pekerjaan dalam bidang usaha tertentu dan yang di daerah tertentu masih diperbolehkan tidak berbadan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004.
2. Perjanjian *outsourcing* (kerja sama) antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada instansi yang berwenang (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai ketentuan Pasal 64, Pasal 65 ayat (1), Pasal 66 ayat (2) d UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 2 ayat (2), Pasal 6 ayat (3) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004. Pasal 4 dan Pasal 5 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004.
3. Hubungan kerja dalam *outsourcing* antara perusahaan penerima pekerja (perusahaan *outsourcing*) dan pekerja harus dibuat dengan perjanjian kerja secara tertulis dapat berbentuk PKWTT atau PKWT jika memenuhi persyaratan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini diatur dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7), Pasal 66 ayat (2) huruf a dan huruf b UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 4

huruf b Kepmenakertrans No. Kep.101/MEN/VI/2004 dan Pasal 5 Kepmenkertrans No. Kep. 220/MEN/2004.

4. Persyaratan wajib memiliki izin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa/pekerja/buruh yang bersangkutan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 2 Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004.
5. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, sesuai ketentuan Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003.
6. Perjanjian *outsourcing* yang dibuat secara tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi kerja sekurang-kurangnya memuat:
  - a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
  - b. Pengertian bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud butir a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang di pekerjakan perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
  - c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Hal ini sesuai ketentuan yang diatur dalam Pasal 4 Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004.

7. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang

diatur dalam Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 6 Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004 yaitu:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
  - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
  - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
  - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
8. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) d UU No. 13 Tahun 2003.
  9. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
  10. Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa tidak memenuhi persyaratan atau ketentuan sebagaimana butir 1 sampai butir 9 tersebut di atas, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh) beralih menjadi hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini ditegaskan dalam ketentuan Pasal 65 ayat (8) dan (9), juga dalam Pasal 66 ayat (2) d UU No. 13 Tahun 2003.

Mencermati uraian di atas, maka perlindungan hukum pekerja *outsourcing* tidak hanya terbatas pada pemberian upah, melainkan juga perlindungan hak-hak pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti keikutsertakan pekerja dan keluarganya dalam program Jamsostek, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* atau perlindungan hukum pekerja *outsourcing* menjadi tanggungjawab perusahaan



penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam hal tertentu tidak tertutup kemungkinan untuk menuntut perusahaan pemberi pekerjaan untuk bertanggungjawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja. Hal ini dimungkinkan antara lain apabila perusahaan pemberi pekerjaan ternyata telah memberikan pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan yang tidak berbadan hukum, atau perjanjian *outsourcing*nya tidak dibuat secara tertulis sebagaimana telah diuraikan di atas. Akibat kelalaian perusahaan pemberi pekerjaan telah merugikan hak-hak pekerja, maka perusahaan pemberi pekerjaan tersebut wajib mengambil alih tanggung jawab tersebut.

Hak-hak pekerja yang merupakan tanggung jawab perusahaan untuk pemenuhannya telah diatur dalam Bab X yang berjudul Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan dari Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 UU No. 13 Tahun 2003. Adapun hak-hak pekerja/buruh termasuk pekerja *outsourcing* yang merupakan tanggung jawab perusahaan, adalah meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Pelatihan Pekerja

Pengembangan potensi kerja pekerja dapat dilakukan melalui pelatihan berjenjang dan dapat juga melalui pemagangan selama beberapa waktu. Bagi perusahaan yang mengikutkan pekerjaannya dalam program pelatihan atau pemagangan, maka segala biaya yang dikeluarkan menjadi tanggung jawab pengusaha, termasuk membayar segala hak-hak pekerja seperti biasa pada saat bekerja. Pelatihan atau pemagangan dimaksudkan untuk meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan pekerja dan pelatihan dilakukan sesuai dengan kebutuhan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun lembaga swasta. Kesempatan ini dimiliki oleh setiap pekerja sesuai bidang tugasnya (Pasal 9 s/d Pasal 13 UU No. 13 Tahun 2003).

2. Perlindungan terhadap pekerja penyandang cacat dan pekerja anak

Pengusaha wajib memberikan perlindungan terhadap pekerja penyandang cacat sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Kondisi kerja dan peralatan kerja yang diberikan kepada pekerja harus disesuaikan dengan kemampuan kerja dari pekerja tersebut, sesuai ketentuan Pasal 67 UU No. 13 Tahun 2003.

Dalam hal pengusaha mempekerjakan anak di bawah umur antara 13-15 tahun, maka pekerja anak tersebut hanya dapat dipekerjakan untuk jenis pekerjaan ringan yang tidak mengganggu perkembangan fisik, sosial dan mental anak. Mempekerjakan anak tersebut maka pengusaha harus wajib mendapatkan ijin tertulis dari wali pekerja anak tersebut. Serta apabila diperlukan perjanjian kerja maka perjanjian tersebut juga harus ditandatangani oleh orang tua atau wali dari anak yang dimaksudkan (Pasal 69 sampai dengan Pasal 74 UU No. 13 Tahun 2003).

3. Perlindungan terhadap perempuan

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dan laki-laki pada prinsipnya memunyai hak dan kewajiban yang sama di tempat mereka bekerja. Dalam hal-hal tertentu pengusaha diwajibkan untuk memberikan perlakuan khusus terhadap pekerja perempuan. Tujuannya untuk melindungi kesehatan pekerja perempuan, baik fisik maupun psikis sehingga perannya sebagai perempuan atau ibu untuk melahirkan dan membesarkan anak-anaknya tidak terganggu. Perlakuan khusus terhadap pekerja perempuan seperti diatur Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan:

- a. Untuk pekerja perempuan yang usianya kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00;
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00;
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar-jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antar pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Adanya perlakuan khusus bagi perempuan bukan berarti telah mendiskriminasi kaum laki-laki. Secara fisik, memang perempuan

membutuhkan perlakuan khusus demi kelangsungan dan kesinambungan hidup manusia.

4. Perlindungan waktu kerja

Dalam Pasal 77 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa waktu kerja adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (Satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang bermaksud memperkerjakan pekerja melebihi jam kerja tersebut, maka kerja tambahan tersebut harus mendapat persetujuan dari pekerja. Kerja lembur tersebut hanya diperkenankan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu. Untuk kerja lembur maka pengusaha wajib membayarkan upah lembur sesuai dengan Kep. Menakertrans No.Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Pengusaha juga memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerjanya, bagi pekerja yang sudah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, diberikan istirahat sekurang-kurangnya setengah jam. Istirahat mingguan diberikan 1 (satu) hari untuk pekerja yang bekerja selama 6 (enam) hari kerja dan 2 (dua) hari untuk pekerja yang bekerja selama 5 (lima) hari kerja.

Di samping itu pengusaha juga wajib memberikan kepada pekerja berupa hak cuti tahunan selama sekurang-kurangnya 12 hari kerja bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut.

5. Perlindungan pengupahan dan kesejahteraan

Bentuk imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan dalam bentuk uang atau barang dapat disebut sebagai upah. Ketentuan upah tersebut yang menyangkut jumlahnya dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Pembayaran upah merupakan kewajiban pengusaha kepada pekerja atas manfaat yang telah diperoleh dari tenaga pekerja atas suatu jasa/pekerjaan yang telah atau dilakukan (Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003). Dari pengertian tersebut, secara yuridis jelas bahwa upah

merupakan hak pekerja/buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha.<sup>8</sup>

Komponen upah berupa upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dikerjakan, yang besarnya disesuaikan dengan perjanjian. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya, yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok. Tunjangan tetap diberikan dalam jumlah yang sama, tanpa terpengaruh oleh kehadiran pekerja. Bedanya dengan tunjangan tidak tetap adalah pada tunjangan tidak tetap diberikan secara tidak tetap dan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok. Besarnya tunjangan ini sangat berhubungan dengan tingkat kehadiran pekerja/buruh.

Ketiga komponen upah tersebut yang termasuk dalam komponen upah minimum merupakan upah pokok dan tunjangan tetap sedangkan tunjangan tidak tetap seperti uang makan, transport, premi kehadiran tidak termasuk sebagai komponen upah minimum. Ketentuan tentang pengupahan diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Menurut pasal tersebut ditentukan bahwa upah yang diterima oleh pekerja meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan di luar pekerjaan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat bekerja, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal lain yang diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah dan pembayaran pesangon serta upah untuk pajak penghasilan.

Peraturan tentang pengupahan juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 yang dalam Pasal 10 menyebutkan:

- a. Upah harus dibayarkan langsung kepada buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian;

---

<sup>8</sup> Abdul Khakim, Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 13

- b. Pembayaran upah kepada buruh yang belum dewasa dianggap sah, apabila orang tua/wali tidak mengajukan keberatan yang dinyatakan secara tertulis; dan
- c. Pembayaran melalui pihak ketiga hanya diperkenankan bila ada surat kuasa dari buruh yang bersangkutan, yang karena sesuatu hal tidak dapat menerima secara langsung.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, selain mengikutsertakan pekerja dalam program Jamsostek, pekerja juga berhak membentuk koperasi dan usaha-usaha produktif lainnya di perusahaan. Upaya menumbuhkan kembangkan usaha tersebut, maka pemerintah dan pengusaha juga dituntut untuk melakukan upaya-upaya yang mendukung pengembangan tersebut (Pasal 99 sampai dengan Pasal 101 UU No. 13 Tahun 2003).

Upah yang rendah bagi pekerja atau buruh *outsourcing* sudah bukan menjadi rahasia lagi atau dibawah upah minimum kota atau kabupaten. Hal ini disebabkan pihak pemberi pekerjaan juga memberikan pekerjaan dengan kompensasi yang tidak besar kepada penyedia jasa pekerja dan harus dipotong untuk operasional kantor. Artinya bentuk imbalan dari pemberi pekerjaan sebelum diserahkan ke pekerja masih dikurangi untuk kepentingan-kepentingan perusahaan penerima pekerjaan.

Semestinya yang dijadikan dasar penetapan upah minimum adalah kebutuhan hidup layak (KHL), yaitu merupakan standar kebutuhan selama satu bulan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja lajang untuk tetap hidup layak baik secara fisik, nonfisik maupun sosial.<sup>9</sup> KHL terdiri dari tujuh kelompok, yaitu: makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, serta rekreasi dan tabungan (Peraturan Menakertrans No. 17 Tahun 2005).

Pengembangan keahlian yang terbatas diakibatkan spesialisasi dari perusahaan penyedia jasa pekerja. Sangat jarang terjadi dalam suatu perusahaan penyedia jasa pekerja terdapat beberapa jenis produk yang berbeda. Yang sudah ada saat ini dikenal dan

---

<sup>9</sup> Much Nurachmad, Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon dan Dana Pensiun, (Yogyakarta: Visimedia, 2009), hlm. 34

banyak dikerjakan perusahaan penyedia jasa pekerja adalah penyedia jasa pekerja *security* atau keamanan, *cleaning service* yang boleh dikatakan tidak memerlukan pemikiran secara khusus dalam melakukan pekerjaan tersebut tapi hanya mengandalkan kekuatan fisik sedangkan yang menyangkut ke penyediaan tenaga ahli khususnya yang berkaitan dengan pekerja teknologi atau *maintenance*, perbankan, kedokteran dan lain-lain masih dikatakan sangat jarang sekali. Pekerja kontrak atau pekerja *outsourcing* mempunyai keterbatasan dalam hal struktur dan skala upah dibandingkan dengan pekerja tetap.

Struktur dan skala upah disusun berdasarkan analisis jabatan, uraian jabatan, dan evaluasi jabatan. Data yang digunakan untuk melakukan analisis, uraian dan evaluasi jabatan berupa bidang usaha dari perusahaan yang bersangkutan, tingkat teknologi yang digunakan, struktur organisasi, serta manajemen perusahaan. Karena hanya menjalankan tugas pada waktu tertentu (musiman/PKWT) sementara, dan hanya mengerjakan pekerjaan yang bersifat pelengkap, perusahaan berhak membatasi struktur dan skala gaji/pengupahan bagi pekerja *outsourcing*. Logikanya, pekerja *outsourcing* hanya bekerja maksimum 3 tahun, pada hal peninjauan struktur dan skala gaji/upah yang dilakukan perusahaan dilakukan secara berkala misalnya satu tahun sekali, atau tiga tahun sekali, sehingga pemakaian struktur dan skala jabatan berdasarkan lamanya masa kerja tidak dapat diperhitungkan bagi pekerja *outsourcing*. Selain itu pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang bersifat pelengkap, sehingga bobot pekerjaan tentunya berbeda dengan pekerjaan inti yang dilakukan oleh pekerja tetap (PKWTT).<sup>10</sup>

### 6. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

Pengusaha diwajibkan memberikan perlindungan terhadap pekerja berupa keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang dimaksudkan pengusaha wajib memberikan pelayanan perlindungan atau keselamatan

---

<sup>10</sup> Moch Nurachmad, Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (*Outsourcing*), (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm. 81

kerja seperti penutup kepala, pelindung mata, alat pelindung hidung terhadap debu atau bau zat-zat kimia, penyediaan klinik perusahaan. Setiap pengusaha juga diwajibkan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang menyatu dengan manajemen perusahaan. Kinerja pelaksanaan program keselamatan kerja dapat menjadi indikator yang lain untuk menggambarkan keadaan hubungan industrial. Sebaliknya hubungan ketenagakerjaan yang baikpun dapat membangkitkan kinerja keselamatan kerja yang tinggi.<sup>11</sup> Jadi ada pengaruh secara timbal balik antara hubungan ketenagakerjaan dengan kesehatan dan keselamatan kerja yang perlu diperhatikan manajemen perusahaan. Selain melakukan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, pengusaha juga diwajibkan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja juga merupakan bentuk/wujud perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.<sup>12</sup> Jaminan tersebut meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kematian, dan jaminan hari tua. Melalui jaminan ini tidak hanya pekerja saja yang terlindungi tapi juga keluarganya, anak dan istri pekerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 86 dan 87 UU No. 13 Tahun 2003.

## **2. Perlindungan Hukum Pekerja secara Represif**

Perlindungan hukum pekerja secara represif dapat meliputi: perlindungan dalam perselisihan hubungan industrial dan perlindungan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK).

### **a. Perlindungan Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (perusahaan) termasuk pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja (sebagai perusahaan penerima pekerjaan) dan perusahaan pemberi pekerjaan dalam hukum ketenagakerjaan merupakan perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>11</sup> John Ridley, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Jakarta: Erlangga, edisi ketiga, 2006), hlm. 72.

<sup>12</sup> Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008), hlm. 33

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi dapat mengenai hak yang telah ditetapkan atau dapat juga mengenai keadaan ketenagakerjaan/syarat-syarat kerja yang belum dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.<sup>13</sup> Tetapi dalam Pasal 1 angka 22 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU No. 2 Tahun 2004, menentukan bahwa:

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Atas dasar pengertian tersebut, maka perselisihan hubungan industrial dapat dibedakan menjadi: 1) perselisihan hak; 2) perselisihan kepentingan; 3) perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan 4) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>14</sup>

Upaya penanganan (penyelesaian) perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dapat dilakukan melalui 2 (dua) jalur/sistem, yaitu: 1) Jalur pengadilan, dan 2) jalur di luar pengadilan.<sup>15</sup> Tujuan kedua sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu adalah untuk:

- 1) Menciptakan ketenangan atau ketentraman dalam kerja serta ketenangan usaha;
- 2) Meningkatkan produksi;
- 3) Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia, oleh karena itu hubungan industrial Pancasila harus dilaksanakan sesuai dengan asas tri

---

<sup>13</sup> Moch Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hlm. 159-160

<sup>14</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 43

<sup>15</sup> H.P. Penggabean, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Jala Permata, 2007), hlm. V-VI



kemitraan (*three partnerships*), yaitu *partnership in responsibility*, *partnership in production* dan *partnership in profit*.<sup>16</sup>

Upaya penyelesaian berbagai jenis perselisihan hubungan industrial yang terjadi atau dialami pekerja *outsourcing* merupakan hak pekerja/buruh yang harus mendapat perlindungan hukum. Dalam hal ini adalah perlindungan hukum represif, karena pekerja/buruh mempunyai hak untuk melakukan upaya menyelesaikan perselisihannya yang sudah tentu pada dasarnya dilakukan dalam rangka mempertahankan atau mendapatkan hak-hak normatif pekerja/buruh yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, atau dalam perjanjian kerja, perjanjian *outsourcing*, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

Pekerja/buruh dalam mewujudkan perlindungan melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka terlebih dahulu seharusnya memahami tentang jenis perselisihan yang dihadapi/dimiliki, yaitu;

- 1) Perselisihan hak, adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 UU No. 2 Tahun 2004).  
Jadi perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>17</sup>
- 2) Perselisihan kepentingan, adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 UU No. 2 Tahun 2004).
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan mengenai PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak mengenai pengakhiran hubungan kerja, baik pada badan usaha yang ber-

---

<sup>16</sup> Ibid, hlm. VI

<sup>17</sup> Moch Faisal Salam, Op.cit, hlm. 160

badan hukum atau tidak, milik perseorangan atau persekutuan, baik itu milik swasta atau milik negara maupun usaha sosial yang memunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004 dan Pasal 150 UU No. 13 Tahun 2003).

- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerjaannya (Pasal 1 angka 5 UU No. 2 Tahun 2004).

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur di luar pengadilan (non litigasi), yaitu:

1. Penyelesaian melalui bipartit/negosiasi

Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi harus diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004). Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian ini juga disebut negosiasi,<sup>18</sup> yaitu upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif.

Inti dari penyelesaian bipartit (negosiasi) menurut Pasal 6 dan Pasal 7 UU No. 2 Tahun 2004 adalah:

- a) Perundingan untuk mencari penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan oleh para pihak, dan harus dibuatkan risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- b) Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- c) Perjanjian bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

---

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm. 164

- d) Perjanjian bersama itu wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengandakan perjanjian bersama.
  - e) Apabila perjanjian bersama itu tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak dapat mengajukan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dimana perjanjian bersama itu didaftarkan.
  - f) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melakukan eksekusi.<sup>19</sup>
2. Penyelesaian melalui mediasi
- Penyelesaian melalui mediasi (*mediation*) ini dilakukan melalui seorang atau lebih penengah yang disebut mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan.<sup>20</sup> Dalam Pasal 1 angka 11 UU No. 13 Tahun 2003 dapat diketahui bahwa mediasi adalah penyelesaian semua jenis perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator. Mediator yang dimaksud adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan tugas wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Pasal 1 angka 12 UU No. 2 Tahun 2004).<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Ibid, hlm. 165-166

<sup>20</sup> Lalu Husni, Op.cit, hlm. 60

<sup>21</sup> Berbeda dengan mediasi di pengadilan, berdasar Pasal 1 butir 6 Peraturan Mahkamah Agung No. 2 Tahun 2003, yaitu Penyelesaian sengketa melalui proses perundingan para pihak dengan dibantu oleh mediator. Pasal 1 butir 5-nya ditentukan mediator adalah pihak yang bersifat netral dan tidak memihak, yang berfungsi membantu para pihak dalam mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa.

Mediasi dilakukan setelah upaya negosiasi tidak berhasil, salah satu pihak atau kedua pihak yang berselisih mendaftarkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat (kabupaten/kota) untuk dicatatkan dan kemudian ditawarkan pilihan penyelesaian sengketa melalui konsiliasi atau arbitrase. Dalam waktu 7 hari para pihak tidak menentukan pilihan, maka instansi bidang ketenagakerjaan yang menerima pencatatan perselisihan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Dalam waktu 7 hari mediator harus sudah mengadakan penelitian duduk perkara dan melakukan sidang mediasi. Dalam hal ini mediator dapat memanggil saksi-saksi termasuk saksi ahli. Jika sudah terjadi kesepakatan, harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh mediator. Kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dimana perjanjian itu dibuat. Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang selambat-lambatnya 10 hari dari mediasi pertama. Dalam waktu 10 hari sejak diterima anjuran tertulis dari mediator, para pihak harus menyampaikan jawaban menyetujui atau menolak. Jika tidak memberi tanggapan mereka dianggap menolak anjuran. Namun jika anjuran tertulis tersebut disetujui, maka dalam waktu 3 hari mediator membantu menyelesaikan perjanjian kerjasama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat mediasi atau perjanjian bersama dilakukan. Selanjutnya jika salah satu pihak tidak mau melaksanakan perjanjian bersama tersebut, maka pihak yang lain dapat meminta penetapan eksekusi.<sup>22</sup>

### 3. Penyelesaian melalui konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral sesuai ketentuan Pasal 1 angka 13 UU No. 2 Tahun 2004. Konsiliator bukan pegawai instansi ketenagakerjaan, tetapi pihak lain yang telah terdaftar di instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota.

---

<sup>22</sup> Ibid, hlm. 64-65

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu paling lambat 30 hari sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Diawali dengan mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya kemudian mengadakan sidang konsiliasi. Dalam hal ini konsiliator dapat meminta keterangan saksi atau saksi ahli. Dalam hal tercapai kesepakatan dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak disaksikan oleh konsiliator. Kemudian didaftar pada Pengadilan Hubungan Industrial di pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama. Bukti akte pendaftaran dijadikan satu tak terpisahkan dengan perjanjian bersama.

Jika konsiliasi pertama tidak berhasil dilanjutkan dengan memberikan anjuran secara tertulis oleh konsiliator kepada para pihak. Dalam hal anjuran disetujui maka konsiliator membantu membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial dimana perjanjian bersama itu ditandatangani kedua pihak yang disaksikan konsiliator. Sedangkan dalam hal anjuran tertulis ditolak, maka dapat dilanjutkan penyelesaiannya ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat dengan pengajuan gugatan (Pasal 24 UU No. 2 Tahun 2004).<sup>23</sup>

#### 4. Penyelesaian melalui arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan dan/atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh<sup>24</sup> sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 2 Tahun 2004.

Arbiter yang terdaftar di instansi ketenagakerjaan setempat setelah ditunjuk dengan memberikan perjanjian arbitrase oleh para pihak yang berselisih yang berisi pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan, kemudian mengupayakan penyelesaian secara bipartit atau perdamaian. Bila penyelesaian berhasil, arbiter membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak dan arbiter atau majelis arbiter. Akta perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial

---

<sup>23</sup> H.P. Panggabean, Op.cit, hlm. 35-37

<sup>24</sup> Payaman J. Simanjuntak, Manajemen Hubungan Industrial, (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009), hlm. 176

pada Pengadilan Negeri setempat. Bilamana kedua pihak tidak mencapai kata sepakat/perdamaian, arbiter melanjutkan sidang-sidang arbitrase dengan mengundang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan arbiter wajib menyelesaikan perselisihan yang ditangani dalam waktu 30 hari sejak penandatanganan penunjukan arbiter dan dapat diperpanjang 14 hari.

Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap, memunyai kekuatan mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan putusan arbitrase.

Paling lama dalam waktu 30 hari sejak putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung, hanya apabila putusan arbiter diduga mengandung unsur-unsur:<sup>25</sup>

- a) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, ternyata diakui atau terbukti palsu;
- b) Pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan;
- c) Keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan;
- d) Putusan melampaui kewenangan arbiter;
- e) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Mahkamah Agung dalam 30 hari harus memberi putusan atas permohonan pembatalan putusan arbitrase. Keputusan Mahkamah Agung dapat menolak sebagian atau seluruh putusan arbitrase,<sup>26</sup> sebagaimana diatur dalam Pasal 51 dan 52 UU No. 2 Tahun 2004 dan 70 s.d. 71 Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

---

<sup>25</sup> Farid Mu'ad, *Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*, (Jakarta: Ind-Hill-Co, 2006), hlm. 61

<sup>26</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Op.cit*, hlm. 177

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan (litigasi), yaitu:

1. Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk di Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung. Susunan PHI pada Pengadilan Negeri terdiri dari: a) Hakim, b) Hakim Ad-Hoc, c) Panitera Muda; dan d) Panitra Muda Pengganti. PHI pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa dan memutus:
  - 1) Perselisihan hak untuk tingkat pertama;
  - 2) Perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama dan terakhir;
  - 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama;
  - 4) Perselisihan antarserikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir.<sup>27</sup>

Setiap perselisihan yang disampaikan kepada PHI harus dalam bentuk gugatan. Paling lama tujuh hari kerja setelah menerima pengajuan gugatan, Ketua Pengadilan Negeri telah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari seorang hakim sebagai Ketua Majelis, satu orang hakim Ad-Hoc mewakili unsur serikat pekerja dan satu orang hakim Ad-Hoc mewakili unsur asosiasi pengusaha. Paling lama tujuh hari sejak penetapan Majelis Hakim dibacakan, Panitra Pengganti harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir pada saat pembacaan putusan majelis hakim. Putusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan putusan PHI mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK memunyai kekuatan hukum tetap apabila dalam empat belas hari kerja setelah mendengar langsung atau menerima pemberitahuan putusan PHI, tidak ada diantara yang berselisih mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung. Permohonan kasasi diajukan melalui Kepaniteraan PHI pada Pengadilan Negeri.

2. Melalui Majelis Hakim Kasasi  
Permohonan kasasi atas putusan PIH pada Pengadilan Negeri diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi. Untuk itu pada

---

<sup>27</sup> Ibid

Mahkamah Agung dibentuk dan diangkat: a) hakim agung, b) hakim Ad-Hoc; dan Panitera.

Hakim Agung adalah hakim agung yang ditugaskan di Mahkamah Agung. Hakim Ad-Hoc diangkat dan diberhentikan Presiden atas usul Mahkamah Agung setelah mendengar usul serikat pekerja dan asosiasi pengusaha yang disampaikan melalui menteri. Sama halnya dengan hakim Ad-Hoc di PHI pada Pengadilan Negeri, Hakim Ad-Hoc di Majelis Kasasi dipilih untuk masa jabatan 5 tahun dan dapat diperpanjang maksimum satu periode. Hakim Ad-Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota lembaga tinggi dan tertinggi negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsiliator dan arbiter.

Segera setelah menerima kasasi atas putusan PHI, Ketua Mahkamah Agung menetapkan susunan Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari seorang hakim agung, masing-masing seorang hakim Ad-Hoc dari unsur serikat pekerja dan asosiasi pengusaha. Majelis Hakim Kasasi harus menyelesaikan kasus perselisihan dimaksud paling lama 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.<sup>28</sup>

### 3. Melalui Peninjauan Kembali

Terhadap Putusan PHI atau putusan Mahkamah Agung yang telah memunyai kekuatan hukum tetap (*incracht van gewijsde*). Upaya hukum luar biasa dengan peninjauan kembali dapat dilakukan dalam hal atau keadaan tertentu yang diatur undang-undang. Dapat berupa adanya bakti baru (*novom*) dan/atau adanya kehilafan/kekeliruan hakim dalam penerapan hukumnya. Terhadap putusan peninjauan kembali tidak dapat dimintakan peninjauan kembali lagi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman.<sup>29</sup>

### b. Perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Hal yang paling berat yang ditanggung pekerja terlebih lagi pekerja *outsourcing* adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban

---

<sup>28</sup> Ibid, hlm. 179

<sup>29</sup> H.P. Panggabean, Op.cit, hlm. 44



antara pekerja dan pengusaha.<sup>30</sup> PHK dikatakan massal jika dilakukan kepada 10 pekerja atau lebih di satu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi serentetan PHK yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan PHK secara besar besaran. Hal ini pada umumnya terjadi karena situasi ekonomi yang tidak menentu “memaksa” pengusaha melakukan PHK.

Mencermati pengertian PHK tersebut di atas, maka dapat dipastikan bahwa keadaan itu tidak dikehendaki oleh sebagian besar pekerja dan sekaligus juga mengkhawatirkan kelangsungan status hubungan kerja berkenaan dengan posisi pekerja yang ada di pihak yang lebih lemah dibandingkan dengan posisi pengusaha dalam hubungan kerja. Oleh karena itu perlindungan hukum secara represif terhadap pekerja termasuk pekerja *outsourcing* ketika terjadi PHK perlu mendapat perhatian yang serius agar pekerja menjadi lebih nyaman dan terjamin kepastian hukumnya dalam mendapatkan hak-hak yang melekat berkenaan dengan PHK.

Dalam Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan:

“(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh memunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh

---

<sup>30</sup> Much Nurachmad, Op.cit, hlm. 63 Lihat juga Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003

melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
  - j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan;
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan”.

Dari ketentuan Pasal 153 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut di atas dapat dikatakan bahwa pelarangan PHK dengan alasan-alasan yang telah ditentukan Pasal 153 tersebut merupakan upaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja termasuk pekerja *outsourcing* agar kelangsungan kerja di perusahaan tempat kerjanya tidak terjadi PHK oleh pengusaha secara sewenang-wenang. Hal ini diperjelas oleh Pasal 153 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

Kalaupun ada larangan PHK, namun pengusaha diperbolehkan juga melakukan PHK dalam hal-hal sebagai berikut:<sup>31</sup>

1. Pekerja melakukan kesalahan berat
2. Pekerja terlibat kasus pidana
3. Pekerja melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
4. Pekerja mengundurkan diri karena kemauan sendiri
5. Perubahan status penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan
6. Perusahaan merugi 2 tahun berturut-turut atau keadaan memaksa (*force majeure*)

---

<sup>31</sup> Ibid, hlm. 67

7. Perusahaan melakukan efisiensi
8. Perusahaan pailit
9. Pekerja meninggal dunia
10. Pekerja pensiun
11. Pekerja mangkir kerja lima hari berturut-turut
12. Pekerja mengajukan permohonan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Pekerja/buruh yang terkena PHK oleh pengusaha/perusahaan dengan alasan-alasan seperti tersebut di atas, sebagai kompensasi perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh adalah sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 166 sampai Pasal 172 UU No. 13 Tahun 2003 yang pada dasarnya pekerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang wajib diberikan oleh pengusaha dengan besaran jumlah bervariasi sesuai dengan masa kerja dan jenis PHK yang diberikan sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

# Bagian Ketujuh

## Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* Ditinjau dari Prinsip Kepastian Hukum

Indonesia adalah negara hukum, demikian bunyi pernyataan dan amanat dalam Pasal 1 ayat (3) UUDNRI Tahun 1945 dalam amandemen ketiga.<sup>1</sup> Penegasan konstitusi tersebut mengandung maksud bahwa di Negara Kesatuan Republik Indonesia ini segala tindakan negara maupun masyarakatnya harus berdasarkan hukum.

Negara hukum di negara *Eropa Continental* atau Eropa Daratan, oleh para ahli antara lain Frieddrich Julius Stahl dalam Masyhur Effendi,<sup>2</sup> menyebut dengan istilah *Rechtstaat*, yang memiliki empat unsur, yaitu: 1) adanya pengakuan hak asasi manusia (HAM); 2) adanya pemisahan kekuasaan untuk menjamin hak-hak tersebut; 3) pemerintahan berdasarkan peraturan-peraturan; dan 4) adanya peradilan tata usaha negara. Sedangkan dinegara *Anglo Saxon* atau Inggris dan Amerika, oleh para ahli seperti A.V. Dicey dalam Majda El-Muhtaj, menyebutnya dengan istilah *rule of law* yang sederhana diartikan dengan keteraturan hukum, yang memiliki tiga unsur

---

<sup>1</sup> A. Mukthie Fajar, *Tipe Negara Hukum*, (Malang: Bayu Medi Publshing, 2005), hlm. 84

<sup>2</sup> Masyhur Effendi, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM)*, (Bogor: Ghalia, 1992), hlm. 42. Lihat Juga Mariam Burdiardjo, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1983), hlm. 57

fundamental, yaitu: 1) supremasi aturan-aturan hukum; tidak adanya kekuasaan sewenang-wenang, dalam arti, seseorang hanya boleh dihukum kalau melanggar hukum; 2) kedudukan yang sama dalam menghadapi hukum. Petunjuk ini berlaku, baik bagi masyarakat biasa maupun para pejabat; dan 3) terjaminnya hak-hak asasi manusia oleh undang-undang serta keputusan-keputusan pengadilan.<sup>3</sup>

Penegasan Negara Indonesia adalah negara hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (3) UUDNRI Tahun 1945 penting dipahami bahwa Indonesia mengakui adanya kedaulatan hukum. Dengan penegasan ini pula perdebatan apakah Indonesia menganut konsep *rechtsstaat* atau *rule of law* telah berakhir. Yang terpenting dengan penegasan ini adalah pengakuan terhadap unsur esensial bangunan Negara Indonesia, yakni kecuali pembatasan kekuasaan dan penergakan hukum, yang tidak kalah pentingnya adalah Jaminan Perlindungan HAM.<sup>4</sup> Negara hukum yang dianut Indonesia adalah negara hukum materiil (demokrasi abad XX) bukan negara hukum formal (demokrasi abad XIX).<sup>5</sup> Dalam hal ini posisi negara sebagai *welfare state*, karena mustahil mewujudkan cita-cita *rule of law* sementara posisi dan peran negara sangat minimal. Atas dasar itulah kemudian, negara diberikan kebebasan dan kemerdekaan bertindak atas inisiatif parlemen. Negara dalam hal ini pemerintah, memiliki *freies ermessen* atau *pouvoir discretionnaire*, yaitu kemerdekaan yang dimiliki pemerintah untuk turut serta dalam kehidupan sosial dan keleluasaan untuk tidak selalu terikat produk legislasi parlemen.<sup>6</sup> Dengan demikian negara hukum materiil dapat disebut juga negara kesejahteraan (*welfare state*), dimana negara memiliki kewenangan yang relatif besar ketimbang format negara dalam tipe negara hukum formal (klasik). Selain itu dalam *welfare state* yang terpenting adalah negara semakin otonom untuk mengatur dan mengarahkan fungsi dan peran negara bagi kemaslahatan masyarakat. Dengan model negara dalam formulasi negara hukum material abad XX ini, semakin dirasakan letak kemandirian dan kewenangan negara yang lebih luas. Negara menempati posisi strategis dalam merekayasa kehidupan sesuai

---

<sup>3</sup> Majda El-Muhtaj, Op.cit, hlm. 51

<sup>4</sup> Ibid, hlm. 59

<sup>5</sup> Moh Mahfud MD, Demokrasi dan Konstitusi di Indonesia Studi Tentang Interaksi Politik dan Kehidupan Ketatanegaraan, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 26-30

<sup>6</sup> Ibid, hlm. 30

dengan tujuan negara. Dalam kiprahnya yang demikian ini, maka negara menjadi penyumbang terbesar terciptanya tatanan kehidupan yang bermartabat.<sup>7</sup>

Pilihan para pendiri Negara Indonesia atas negara hukum kesejahteraan, selain sebagai tujuan sekaligus merupakan alat untuk mencapai tujuan bernegara. Hal ini dapat diketahui dari alinea keempat Pembukaan UUDNRI Tahun 1945, bahwa Negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila bukanlah semata-mata tujuan, melainkan juga “alat” untuk mencapai tujuan bernegara yang dirumuskan di dalamnya sebagai berikut: 1) melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; 2) memajukan kesejahteraan umum; 3) mencerdaskan kehidupan bangsa; 4) ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Philipus M. Hadjon, menyatakan:<sup>8</sup>

“Kalau ditelaah dari latar belakang sejarahnya, baik konsep *“the rule of law”* maupun konsep *“rechtsstaat”* lahir dari suatu usaha atau perjuangan menentang kesewenangan penguasa, sedangkan Negara Republik Indonesia sejak dalam perencanaan kondisinya jelas-jelas menentang segala bentuk kesewenangan atau absolutisme. Oleh karena itu jiwa dan isi Negara Hukum Pancasila seyoganya tidaklah dengan begitu saja mengalihkan konsep *“the rule of law”* atau *“rechtsstaat”*.”

Baik konsep *“the rule of law”* maupun konsep *“rechtsstaat”* menempatkan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia sebagai titik sentral, sedangkan untuk Negara Republik Indonesia tidak dikehendaki masuknya rumusan hak-hak asasi manusia ala Barat yang individualistis sifatnya bagi Negara Republik Indonesia, yang menjadi titik sentral adalah keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan.<sup>9</sup>

Dalam sistem konstitusional Indonesia dengan kedudukan pembakuan sebagai bagian dari UUDNRI Tahun 1945, perumusan Pancasila di dalamnya mengandung makna, pertama sebagai dasar negara; kedua, sebagai kaidah pokok/fundamental (*grundnorm*)

---

<sup>7</sup> Majda El-Muhtaj, Op.cit, hlm. 57

<sup>8</sup> Philipus M. Hadjon, Op.cit, hlm. 79

<sup>9</sup> Ibid

hukum dasar, sebagai sumber tertib hukum yang berlaku. Ciri khas UUDNRI Tahun 1945 yang menonjol, ialah bahwa di samping pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dan bangsa, meletakkan pula kewajiban asasinya.

Asas perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia/warga negara sebagai bagian dari perlindungan hak-hak asasi bangsa, dalam Negara Hukum Indonesia, dapat diketemukan dalam kalimat pertama alinea keempat pembukuan UUDNRI Tahun 1945. Secara implisit mencakup juga hak-hak asasi pekerja sebagai manusia. Hal ini berarti bahwa negara berkewajiban melindungi hak-hak asasi pekerja, atau kaum pekerja berhak atas perlindungan hak-hak asasinya oleh negara.

Pembukuan UUDNRI Tahun 1945 tersebut telah dipertegas dalam perumusan pasal-pasal Batang Tubuh UUDNRI Tahun 1945, antara lain kaitannya dengan perlindungan hak-hak pekerja, yaitu Pasal 27 ayat (2) yang menentukan:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Ketentuan ini menyangkut hak ekonomi setiap warga negara, bukan hak penduduk. Yang dijamin haknya untuk bekerja dan berpenghidupan yang layak bagi kemanusiaan hanyalah warga negara Indonesia, bukan warga negara lain yang tinggal di Indonesia.<sup>10</sup>

Demikian juga kaitannya dengan hubungan ketenagakerjaan, Pasal 28D ayat (2) UUDNRI Tahun 1945 amandemen kedua, menentukan:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Ketentuan ini mengandung dua unsur fundamental, yaitu: pertama, imbalan atau kontraprestasi yang diberikan pengusaha kepada pekerja atau buruh harus adil dan layak. Kedua, perlakuan pengusaha terhadap pekerja atau buruh juga harus adil dan layak.<sup>11</sup> Konsep perlakuan yang adil dan layak tersebut perlu dijabarkan dalam nilai-nilai yang lebih konkrit, untuk itu perlu semacam kaedah perilaku atau *code of conduct* untuk memberi acuan, rujukan atau

---

<sup>10</sup> Jimly Asshiddiqie, Komentor Atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 111

<sup>11</sup> Satyagraha Suryaagust, Op.cit, hlm. 7-8

petunjuk arah bagaimana pola perilaku masing-masing pelaku hubungan kerja sesuai dengan kehendak konstitusi. Diperlukan pola atau sistem hubungan industrial yang menjadi pedoman dan penuntun perilaku bagi semua pihak yang terlibat dalam interaksi hubungan industrial. Sistem hubungan industrial tersebut harus berdasarkan yuridis normatif demokratis sesuai dengan tuntutan dan nilai-nilai yang berkembang pada jamannya. Dengan demikian Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUDNRI Tahun 1945 menjadi sumber hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan materil nasional.

Asas perlindungan pekerja yang diatur dalam UUDNRI Tahun 1945 tersebut di atas dianut sebagai hakekat hukum perburuhan secara internasional. Karena pekerja sebagai pihak yang berkedudukan sosial-ekonomi dan hubungan hukum dalam hubungan kerja terhadap pengusaha/perusahaan, lebih lemah dibanding pihak pengusaha/perusahaan yang kuat. Sehingga sebagai kompensasi pihak pekerja memerlukan perlindungan yang lebih besar dari negara melalui kekuasaan pemerintah antara lain dengan membentuk hukum atau perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan lebih memperlihatkan kontradiksi atas jaminan perlindungan hak-hak kaum pekerja/buruh.

Ketentuan hukum ketenagakerjaan yang telah ada maupun yang akan dibuat dikemudian hari, termasuk pengaturan terhadap pekerja *outsourcing* berlaku pula perlindungan yang dirumuskan Pasal 27 ayat (2) UUDNRI Tahun 1945. Demikian juga asas non-diskriminasi yang menjadi muatan Pasal tersebut, juga dianut oleh hukum perburuhan secara internasional. Hal ini mengandung arti, bahwa asas perlindungan pekerja “berlaku sama bagi setiap pekerja”, tanpa memandang pembedaan keturunan, pandangan politik, agama, jenis kelamin dan seterusnya.

Hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja sebagaimana diatur Pasal 28D ayat (2) UUDNRI Tahun 1945 merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya.

Secara filsafati hukum dibentuk untuk melindungi yang lemah. Hukum memang bagian dari produk politik kekuasaan dominan



yang ada saat pembentukannya, namun secara prinsip bahwa kehadiran kekuasaan tersebut tidaklah secara serta merta mengganggalkan atau mengesampingkan hak-hak rakyatnya. Berkenaan dengan itu sebenarnya melekat nilai-nilai keadilan, kepastian dan kemanfaatan untuk melindungi hak-hak kaum yang lemah. Di samping sebagai produk politik,<sup>12</sup> hukum berakar dan terbentuk dalam proses interaksi berbagai aspek kemasyarakatan, seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, teknologi, keagamaan dan sebagainya, dibentuk dan ikut membentuk tatanan masyarakat, bentuknya ditentukan oleh masyarakat, dengan berbagai sifatnya, namun sekaligus ikut menentukan sifat masyarakat itu sendiri.<sup>13</sup> Begitu juga hakekat hukum ketenagakerjaan sudah semestinya ditujukan untuk melindungi pekerja/buruh itu sendiri, namun demikian pada kenyataannya tidak selalu demikian. Hukum hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja kelihatan sama, namun secara prinsip berbeda. Pemenuhan hak atas pekerjaan lebih menitikberatkan akses dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis dan sebagainya, sementara pemenuhan hak dalam bekerja adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja seperti gaji, fasilitas keamanan dan keselamatan kerja serta masa depan mereka. Konsekuensinya adalah bahwa negara wajib memberikan fasilitas keterbukaan dan ketersediaan lapangan kerja berikut juga memberikan ruang aktualisasi kehidupan bermartabat dalam dunia kerja yang dijalankan.<sup>14</sup>

Tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan belum seimbang dengan tersedianya lapangan pekerjaan, keadaan ini tentu memprihatinkan bagi Indonesia, sehingga tidak jarang dijumpai pekerja/buruh berada dalam iklim subordinatif yang kuat. Relasi yang tidak seimbang ini membuat mereka berada dalam kecondongan perilaku “menyembah”. Eksistensi, status dan penghasilan dari kerja yang mereka lakukan muncul sebagai konsekuensi dari ketidakberdayaan. Upah di bawah standar hidup, waktu kerja dan istirahat/cuti yang tidak teratur jelas menyesak pola pikir dan perilaku yang rasional

---

<sup>12</sup> Iman Syaukani dan A. Ahsin Thohari, *Dasar-dasar Politik Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 32

<sup>13</sup> Op.cit, hlm. 116

<sup>14</sup> Majda El Muhtaj, Op.cit., hlm. 180

di tengah pekerjaan yang terbilang berat dan mengurus energi yang tidak kecil. Pekerja/buruh dalam hal ini termasuk pekerja *outsourcing* terjerat dalam lumpur “kebinasaan” melalui beragama intimidasi yang tidak kecil. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah kalimat yang sangat menakutkan dan dapat saja terjadi kapan dan dimana-pun. Ketidakseimbangan tersebut makin menjadi dengan lemahnya peran negara memberikan perlindungan kepada nasib dan masa depan mereka.

Secara operasional hak-hak asasi pekerja/buruh dalam UUDNRI Tahun 1945 lebih lanjut dijabarkan ke dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan tersebar dalam peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait. Penyelenggaraan perlindungan pekerja dalam negara hukum (negara kesejahteraan) Indonesia berdasarkan UUDNRI Tahun 1945, merupakan bagian dari perlindungan kesejahteraan seluruh bangsa dan rakyat. Dengan rumusan hukum dasar tersebut, penyelenggaraan yang meliputi pelaksanaan, pembuatan peraturan perundang-undangan, dan sekaligus pengawasannya menjadi tanggung jawab pemerintah. Dengan demikian pemerintah memegang peranan utama dalam perlindungan hukum pekerja.<sup>15</sup> Perlindungan hukum pekerja dalam hal ini termasuk perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dari segi hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni kaidah yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis dan norma hukum yang tidak tertulis.<sup>16</sup> Sedangkan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003. Tenaga kerja sebagaimana telah diuraikan di muka pengertiannya meliputi pegawai negeri, TNI Polri, pekerja/buruh (pekerja formal), pekerja non formal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran. Atas dasar hal di atas, maka Asri

---

<sup>15</sup> Suliati Rachmat, Op.cit, hlm. 5

<sup>16</sup> Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 3

Widjayanti memberikan pengertian hukum tenaga kerja adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja.<sup>17</sup>

Menurut Lalu Husni, pengertian hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.<sup>18</sup> Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini dikenal, yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja. Dalam kaitan ini Zaeni Asyhadie mencoba mempergunakan istilah “hukum kerja” sebagai pengganti istilah hukum perburuhan, dengan ruang lingkup atau cakupan dan pengertian yang sama dengan hukum perburuhan, yaitu yang mencakup hal-hal yang berkaitan dengan keadaan bekerjanya pekerja/buruh pada suatu perusahaan. Dengan kata lain, keadaan tenaga kerja dalam masa penempatan (tenaga kerja dalam masa hubungan kerja). Selanjutnya dikatakan pada prinsipnya hukum kerja adalah serangkaian peraturan yang mengatur segala kejadian yang berkaitan dengan bekerjanya seseorang pada orang lain dengan menerima upah.<sup>19</sup>

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbiedsrechts* yang menurut Mr. MG. Levenbach dalam Imam Soepomo,<sup>20</sup> diartikan sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Menurut Molenaar, juga dalam Imam Soepomo *arbiedsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa.<sup>21</sup> Sedangkan menurut Imam Soepomo, pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>22</sup> L.J. Van Aperldoom,

---

<sup>17</sup> Ibid, hlm. 4

<sup>18</sup> Lalu Husni, Op.cit, hlm.24

<sup>19</sup> Zaeni Asyadie, Op.cit, hlm. 2-3

<sup>20</sup> Iman Soepomo, Loc.cit.

<sup>21</sup> Ibid, hlm. 1

<sup>22</sup> Ibid, hlm. 3

mengartikan hukum perburuhan bukan peraturan-peraturan mengenai hubungan kerja pada umumnya, melainkan hubungan kerja yang timbul dari melakukan kerja upah untuk orang lain.<sup>23</sup> Dari pengertian hukum perburuhan tersebut di atas, maka dilihat dari segi sifatnya, hukum dibagi menjadi dua, yaitu hukum imperatif (*dwingen recht* atau hukum memaksa) dan hukum fakultatif (*regelend recht* atau *aanvullend recht* atau hukum tambahan). Secara sederhana dapat dikatakan bahwa hukum imperatif adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak, sedangkan hukum fakultatif adalah hukum yang dapat dikesampingkan (biasanya dengan perjanjian). Dilihat dari segi ini, yakni sifatnya, sebagian besar hukum perburuhan bersifat imperatif. Kenyataan ini sesuai dengan tujuan hukum perburuhan, yakni mengadakan perlindungan terhadap buruh.<sup>24</sup>

Dengan demikian jelas bahwa hukum perburuhan merupakan bagian hukum ketenagakerjaan, yaitu hukum ketenagakerjaan yang mengatur bidang hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan. Dengan kata lain mengatur pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha/perusahaan dalam dan selama hubungan kerja. Karena itu lebih sempit dari pengertian hukum ketenagakerjaan seperti di- raikan di depan, yang menurut Soerdarjadi,<sup>25</sup> hukum ketenagakerjaan adalah merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila dilanggar dapat dikenakan sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja.

Pekerja pada pengusaha/perusahaan diharapkan senantiasa ber-sinergi dalam meningkatkan produk barang dan/jasa yang ber-kualitas sehingga pada akhirnya akan membawa keberuntungan kedua belah pihak. Karena itu pekerja/buruh tentu memiliki peranan penting memajukan perusahaan dan sekaligus berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari akan arti pentingnya pekerja bagi per-usahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu adanya perlin-

---

<sup>23</sup> L.J. Van Apeldoorn, Op.cit, hlm. 367

<sup>24</sup> Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, (Selanjutnya disebut Abdul Rachmad Budiono III), (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 9

<sup>25</sup> Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hlm. 5

dungan hukum bagi pekerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak dasar pekerja, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.<sup>26</sup> Oleh karena itu perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja akan mencakup:<sup>27</sup>

- a) Norma keselamatan kerja, berkaitan dengan peralatan, bahan dan proses pekerjaan, keadaan tempat, lingkungan, serta cara-cara melakukan kerja;
- b) Norma kesehatan kerja, pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja;
- c) Norma kesejahteraan kerja, dalam kaitan dengan waktu, istirahat, cuti, pengupahan, ibadah, sosial kemasyarakatan;
- d) Norma kecelakaan kerja, ganti rugi perawatan dan rehabilitas akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan.

Berkaitan dengan hal tersebut, Iman Soepomo yang dikutip oleh Zaenal Asyadie membagi perlindungan kerja menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:<sup>28</sup>

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja penghasilan yang cukup (jaminan sosial);
- 2) Perlindungan sosial, yaitu yang memberikan usaha kemasyarakatan yang memberikan kepada pekerja untuk mengenyam dan mengembangkan kehidupan seperti manusia pada umumnya (jaminan kesehatan kerja); dan
- 3) Perlindungan teknis, yaitu berkaitan dengan usaha menjaga agar pekerja terhindar dari kecelakaan kerja (jaminan keselamatan kerja).

---

<sup>26</sup> H. Zainal Asikini, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 96

<sup>27</sup> Karta Saputra G dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, (Bandung: Armico, 1982), hlm. 43-44

<sup>28</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.cit*, hlm. 86. Lihat juga Zaenal Asikin dkk, *Op.cit*, hlm. 97

### A. Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* Ditinjau dari Prinsip Keadilan

Pembahasan terhadap masalah perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip keadilan bertolak dari konsep perlindungan hukum, kemudian mengkaji dengan menggunakan pisau analisis konsep atau teori-teori keadilan sebagaimana telah dipaparkan pada uraian Bab II di depan.

Konsep perlindungan hukum yang dimaksud adalah perlindungan hukum pekerja *outsourcing* secara preventif maupun secara represif. Perlindungan hukum preventif dalam hal ini dimaknai sebagai perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja *outsourcing* yang diberikan oleh negara (pemerintah) melalui pengaturan hukum dalam undang-undangan. Sedangkan perlindungan hukum represif, dimaknai sebagai perlindungan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* untuk mempertahankan atau membela hak-hak normatif yang dimiliki ketika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja dengan pengusaha (perusahaan *outsourcing*) guna mendapat penyelesaian hukum secara adil. Konsep perlindungan hukum ini berangkat dari pemikiran yang mendasar, bahwa pada prinsipnya kedudukan pekerja dalam hubungan kerja berada dalam posisi lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha atau perusahaan yang memiliki posisi tawar yang lebih kuat. Sehingga perlu ada perlindungan hukum dari negara dalam hal ini pemerintah melalui pengaturan hukum dalam undang-undangan agar keadilan sebagai tujuan hukum sekaligus keadilan bagi pekerja *outsourcing* dapat diwujudkan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlandaskan Pancasila dan UUDNRI 1945.

Teori keadilan yang digunakan sebagai dasar analisis perlindungan hukum pekerja *outsourcing* adalah teori keadilan Aristoteles, teori keadilan John Rawls, dan teori keadilan sosial Mohammad Hatta.

Aristoteles<sup>29</sup>, memandang keadilan adalah kebajikan yang utama. Dimana untuk hal-hal yang sama diperlakukan secara sama, dan yang tidak sama diperlakukan juga secara tidak sama secara proporsional. Aristoteles membagi keadilan menjadi dua bentuk, yaitu pertama keadilan distributif adalah keadilan yang ditentukan oleh pem-

---

<sup>29</sup> Abdul Ghofur Anshari, Loc.cit. Lihat juga Agus Yudha Hernoko, Op.cit, hlm. 36

buat undang-undang, distribusinya memuat jasa, hak, dan kebaikan bagi anggota-anggota masyarakat menurut prinsip kesamaan proporsional. Kedua keadilan korektif, yaitu keadilan yang menjamin, mengawasi dan memelihara distribusi itu melawan serangan-serangan illegal. Fungsi korektif keadilan pada prinsipnya diatur oleh hakim dengan menstabilkan kembali status quo melalui pengembalian milik korban yang bersangkutan atau dengan cara mengganti atas miliknya yang hilang.

Teori keadilan John Rawls, pada prinsipnya memandang bahwa keadilan sebagai *fairness*, menuntut prinsip kebebasan yang sama sebagai basis yang melandasi pengaturan kesejahteraan sosial. John Rawls mencoba menawarkan tiga bentuk penyelesaian terkait problematika keadilan dengan membangun teori keadilan berbasis kontrak. Pertama, prinsip kebebasan yang sama bagi setiap orang (*the greatest qual principle*), bahwa setiap orang harus memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang. Ini merupakan hal yang paling mendasar (hak asasi) yang harus dimiliki semua orang.<sup>30</sup> Prinsip ini mencakup kebebasan berperan serta dalam kehidupan politik, kebebasan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, kebebasan berserikat dan berbicara, termasuk kebebasan pers dan kebebasan beragama. Kedua prinsip perbedaan (*the difference principle*), bahwa perbedaan sosial dan ekonomi harus diatur agar dapat memberi manfaat bagi warga yang kurang beruntung. Prinsip ini bermaksud memberi pemeratan dan kesempatan kerja atau memberi peran yang sama dan merata dengan tidak melupakan dan meninggalkan orang lain yang sulit untuk memperoleh kedudukan dan kesempatan dalam kegiatan ekonomi. Ketiga prinsip persamaan yang adil untuk memperoleh kesempatan bagi setiap orang (*the principle of fair equality of opportunity*), bahwa ketidaksamaan ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar memberi kesempatan bagi setiap orang untuk menikmatinya. Prinsip ini diharapkan memberikan keuntungan terbesar bagi orang-orang yang kurang beruntung, serta memberi penegasan bahwa dengan kondisi, dan kesempatan yang sama, semua posisi dan jabatan harus terbuka bagi semua orang.<sup>31</sup>

<sup>30</sup> Agus Yudha Hernoko, Op.cit, hlm. 183

<sup>31</sup> Bahder Johan Nasotion, Op.cit, hlm. 83-84. Lihat juga Andre Ata Ujan, Op.cit, hlm. 71 dan Agus Yudha Hernoko, Op.cit, hlm. 45-46

Mohammad Hatta, dalam uraian tentang sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia mengungkapkan bahwa keadilan sosial adalah langkah yang menentukan untuk melaksanakan Indonesia yang adil dan makmur. Selanjutnya diperinci langkah-langkah pelaksanaan untuk mencapai negara yang adil dan makmur itu seperti adanya ketentuan upah minimum, penyediaan rumah, pemeliharaan kesehatan, dan pengadaan celengan oleh pengusaha bagi para buruhnya, penyamarataan pendapatan masyarakat, pengembangan koperasi sesuai tuntutan zaman modern, pelaksanaan ekonomi terpimpin sesuai dengan rencana pemerintah untuk mencapai kemakmuran yang sebesar mungkin bagi rakyat, pelaksanaan pengajaran, dan pemeliharaan fakir miskin/anak terlantar, dan pemberian jaminan sosial. Keadilan sosial tidak saja menjadi dasar negara, tetapi sekaligus menjadi tujuan yang harus dilaksanakan.<sup>32</sup> Jadi keadilan sosial mengandung makna sama atau mirip dengan kemakmuran rakyat yang berlandaskan prinsip keadilan proporsional.

Pada pembahasan di atas dan uraian pada Bab II di depan, telah dipaparkan mengenai teori-teori keadilan dari berbagai aliran filsafat dan pemikiran sesuai jamannya. Kaitan teori itu dengan keadilan yang berdasarkan Pancasila harus sudah memenuhi kriteria tertentu, sebab walaupun masalah keadilan disatu pihak dapat dilihat sebagai suatu yang bersifat universal, namun jika dilihat dari kehidupan bangsa yang sifatnya dibatasi oleh lingkungannya kehidupan nasional, maka konsepsi keadilan itu harus sesuai dengan perasaan bangsa yang bersangkutan atau merupakan derivasi dari falsafah bangsa yang bersangkutan.

Berbicara tentang keadilan, Bangsa Indonesia mengakui bahwa keadilan yang absolut hanya ada pada Tuhan Yang Maha Esa. Sila pertama dari Pancasila merupakan konsep keadilan yang sesungguhnya, seadil-adilnya, dan maha adil.<sup>33</sup> Dalam kedudukan Pancasila sebagai suatu sistem filsafat dimana antara sila yang satu dengan sila yang lainnya saling terkait. Peninjauan kelima sila Pancasila dalam kesatuannya terutama diperlukan untuk memahami keterkaitan antara satu sila dengan sila lainnya, artinya pemahaman secara utuh. Tentunya, tidak mungkin untuk memahami keadilan sosial yang

---

<sup>32</sup> Mohammad Hatta, *Op.cit*, hlm. 34-40

<sup>33</sup> Bahder Johan Nasotion, *Op.cit*, hlm. 64



sesuai dengan pandangan hidup bangsa Indonesia, tanpa memperhatikan nuansa keagamaan yang berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Demikian juga bila tidak memahami kemanusiaan yang adil dan beradab di dalam persatuan Indonesia yang segala sesuatunya diputuskan dan diatur berdasarkan asas kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan. Segala kebijakan dan moralitas yang tertinggi tersebut yang sekarang telah disayahkan menjadi segala sumber peraturan hukum di Indonesia, juga dapat diartikan sebagai perjanjian utama antara rakyat Indonesia untuk mendirikan negara Indonesia yang bercita-cita mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh masyarakat. Tanpa Pancasila yang tercantum dalam Pembukaan UUDHRI 1945 maka negara Republik Indonesia tidak akan pernah ada.<sup>34</sup>

Pemaknaan konsep keadilan harus diterjemahkan dalam hubungannya dengan Pancasila, kemudian baru dikaitkan dengan kepentingan bangsa Indonesia sebagai bangsa yang harus merasakan keadilan itu. Oleh karena itu dalam kaitannya dengan peraturan perlindungan hukum pekerja *outsourcing* berdasarkan konsep keadilan Pancasila, pengaturannya dilakukan dengan pengaturan hukum yang sifatnya mengayomi bangsa, yakni melindungi manusia secara pasif (negatif) dengan mencegah tindakan-tindakan yang sewenang-wenang. Secara aktif (positif) dengan menciptakan kondisi kemasyarakatan yang manusiawi yang memungkinkan proses kemasyarakatan berlangsung secara wajar, sehingga secara adil setiap manusia memperoleh kesempatan yang luas untuk mengembangkan seluruh potensi kemanusiaannya secara utuh.<sup>35</sup> Pengayoman dalam hal ini berarti rasa keadilan yang ada pada nurani manusia Indonesia harus dipenuhi. Dalam pengertian yang demikian ini konsep keadilan menurut pandangan Bangsa Indonesia diartikan sebagai suatu kebijakan atau kebenaran. Pengertian yang demikian ini bertolak pada pandangan tentang konsep keadilan yang didasarkan pada sila Ketuhanan Yang Maha Esa dengan sila kemanusiaan yang adil dan beradab, seperti yang dikemukakan oleh Mohammad Hatta.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Mochtar Kusumaatmadja, Op.cit, hlm. 46

<sup>36</sup> Mohammad Hatta dalam Ruslan Saleh, Penjabaran Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 Dalam Perundang-undangan, (Jakarta: Aksara Baru, 1979), hlm. 45

Sila Ketuhanan Yang Maha Esa menjadi dasar yang memimpin cita-cita negara, yang memberikan jiwa kepada usaha dan menyelenggarakan segala yang benar, adil, dan baik. Sedangkan sila kemanusiaan yang adil dan beradab adalah kelanjutan perbuatan dan praktek hidup dari dasar yang memimpin tadi. Dasar kemanusiaan yang adil dan beradab harus menyusul, berkaitan dengan dasar yang pertama. Letaknya tidak dapat terpisahkan sebab dia harus dipandang sebagai kelanjutan kedalam praktik hidup dari cita-cita dan amal terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Konsep keadilan ini tidak saja menjadi dasar hukum dari kehidupan bangsa, tetapi sekaligus menjadi pedoman pelaksanaan dan tujuan yang akan dicapai dengan hukum. Keadilan sosial adalah langkah yang menentukan untuk mencapai Indonesia yang adil dan makmur. Langkah pertama untuk mencapai kearah itu adalah dengan melaksanakan ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 UUDNRI 1945. Dengan adanya hak bagi setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sesuai dengan konsep keadilan, pekerja harus mendapatkan upah yang layak dan hak-hak normatif lain yang berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut Tjuk Wirawan,<sup>37</sup> hak normatif pekerja adalah perlindungan hukum yang timbul karena perjanjian kerja atau peraturan dari pemerintah tanpa persetujuan dari para pihak maupun izin yang diberikan kepada pekerja oleh direksi terhadap perbuatan tertentu.

Pengertian hak normatif seperti tersebut di atas, meliputi banyak hal, artinya bukan hanya yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama seperti upah, upah lembur, jam kerja dan sebagainya. Juga tidak terbatas pada apa yang diatur oleh Undang-Undang seperti Jamsostek, hak cuti, hak beristirahat, jaminan terhadap keselamatan kerja dan sebagainya, akan tetapi termasuk hak yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja seperti membuka usaha koperasi atau usaha-usaha kantin pekerja sebagai usaha tambahan, termasuk pula hak rekreasi atas izin direksi perusahaan.

Untuk memperjuangkan hak-hak tersebut, pekerja menggunakan haknya untuk berserikat dengan membentuk serikat pekerja/serikat

---

<sup>37</sup> Tjuk Wirawan, *Pengaruh Pelaksanaan Hak Normatif Sosial Ekonomi Buruh Inkonkreto Terhadap Kesejahteraan Buruh di Perkebunan Kopi Swasta Jawa Timur*, (Disertasi Pada Program Pascasarjana Univ. Airlangga, (Surabaya: 1989), hlm. 9

buruh sebagai wadah, sesuai dengan ketentuan Pasal 28 UUDNRI 1945. Pengaturan hak-hak normatif pekerja termasuk hak pekerja untuk berserikat dengan membentuk serikat pekerja/serikat buruh sebagai wujud perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh termasuk pekerja/buruh *outsourcing*, prinsip keadilan menjadi dasar moral atau sikap moral sebagai nilai universal dan/atau diderivasi dari nilai-nilai Pancasila. Karena dalam pengaturan tersebut harus mempertimbangkan hak dan kebebasan orang lain, kepentingan masyarakat, ketertiban umum, dan lain-lain hal yang dapat merugikan masyarakat. Dengan demikian prinsip keadilan dalam pengaturan perlindungan hukum pekerja *outsourcing* merupakan unsur idial dari hukum. Hal ini sesuai dengan UU No. 12 Tahun 2011, Pasal 6 ayat (1) beserta penjelasannya bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus mencerminkan prinsip atau asas keadilan. Artinya bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara tanpa kecuali. Termasuk peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur pekerja *outsourcing*.

### **1. Prinsip Keadilan dalam Perjanjian dan Hubungan Kerja**

Mencermati beberapa pengertian perjanjian kerja seperti telah dikemukakan di depan, di dalam konsepsi UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 pengertian perjanjian kerja mengandung maksud bahwa antara para subjek yang melakukan perjanjian kerja yaitu antara pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan adalah memiliki kedudukan yang sama dan sederajat. Dengan demikian maksud yang dikandung dalam Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tersebut akan meningkatkan harkat dan martabat manusia pekerja yang sama dengan kedudukan pemberi kerja yaitu pengusaha. Namun jika dikembalikan dengan adanya karakteristik yang ada dalam hubungan kerja sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja tersebut masih nampak adanya unsur “perintah” disamping unsur pekerjaan dan upah sebagai unsur esensial yang merupakan syarat material adanya perjanjian kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 angka 15 jo Pasal 65 ayat (2) dan Pasal 66 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

Unsur “perintah” yang merupakan norma hukum dalam perjanjian kerja dan hubungan kerja itulah yang membedakan

perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Ketentuan “perintah” ini mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya, atau di bawah perintah/pimpinan orang lain. Dengan kata lain adanya unsur wenang perintah, sehingga kedua pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Jadi di sini ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu yang memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu diperintah. Ketentuan ini memunyai konsekuensi, pihak pekerja/buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan di bawah perintah dari pihak pengusaha.<sup>38</sup>

Ketentuan tersebut di atas, menunjukkan bahwa kedudukan yang satu, yaitu pekerja/buruh, tidak sama dan seimbang, yaitu di bawah. Jika dibandingkan dengan kedudukan dari pihak pengusaha/perusahaan, dengan demikian dalam melaksanakan hubungan kerja maka kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang. Oleh karena itu ketentuan perumusan perjanjian dan hubungan kerja tersebut jelas tidak adil. Ketidakadilannya itu karena tidak sesuai dengan prinsip keadilan terutama prinsip kebebasan untuk memperoleh kedudukan yang sama dan seimbang sebagaimana teori keadilan yang berlandaskan kontrak yang dikemukakan oleh John Rawls.

Jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya sebagaimana ketentuan Pasal 1313 KUHPerdara seperti yang telah diuraikan di depan, jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang. Karena dalam pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Di samping itu hubungan hukum yang ditimbulkan tidak ada unsur perintah. Kalaupun demikian ketentuan tersebut dapat dipahami karena sifat hukum ketenagakerjaan adalah mengatur dan memaksa sebagai hukum yang khusus sedangkan sifat hukum perjanjian pada umumnya (KUHPerdara) bersifat mengatur dan melengkapi hukum yang memaksa sebagai hukum umum.

Dengan adanya perumusan pengertian perjanjian dan hubungan kerja tersebut, maka masalah-masalah yang berkenaan dengan

---

<sup>38</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 31

penyelenggaraan atau penerapan perjanjian kerja perlu dicarikan jalan keluarnya. Dalam hal ini untuk menjembatani kesenjangan tersebut dengan suatu perlindungan dari pihak lain atau pihak ketiga, guna memberikan perlindungan hukum pada satu pihak yang lemah, yaitu pekerja/buruh mengingat kondisi yang sedemikian memerlukan campur tangan pemerintah sesuai dengan batas dan kewenangan. Seperti misalnya telah diatur bahwa perjanjian kerja tertulis dengan PKWT atau PKWTT, syarat-syarat kerja dan kesejahteraan serendah-rendahnya sama dengan ketentuan perundang-undangan, tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan dan lain sebagainya. Namun apakah instrumen hukum yang demikian itu akan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*, berdasar prinsip keadilan tentu memerlukan pencermatan atau pengkajian yang lebih seksama.

Upaya-upaya konkrit yang melibatkan pihak ketiga dalam hal ini pemerintah dalam hubungan yang bersifat individual seperti tersebut di atas merupakan pelaksanaan amanat konstitusi terutama dalam mewujudkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk seluruh warga negara yang berlandaskan dan mengacu pada prinsip dasar keadilan.

Ditinjau dari proses pembuatan perjanjian kerja termasuk perjanjian kerja *outsourcing*, dimana perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang dibuat secara perorangan, dalam pembuatannya semestinya mengacu pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana ditentukan Pasal 1338 KUHPerdara, yang menempatkan suatu kekuatan yang sama dalam tawar menawar. Namun karena kenyataan bahwa kedudukan kedua belah pihak dalam keadaan yang tidak sama dan seimbang dalam berbagai aspek kehidupannya, menjadikan proses *bargaining* tersebut suatu permainan yang tidak seimbang, dan sering menimbulkan adanya ketidak berdayaan bagi penerima kerja untuk menerima syarat-syarat kerja yang disodorkan pemberi kerja dalam pembuatan perjanjian kerja tersebut.<sup>39</sup> Kondisi semacam ini jelas menimbulkan keadaan “terpaksa” bagi pekerja/buruh untuk menerima syarat-syarat kerja yang ditentukan oleh pengusaha/perusahaan. Dilihat dari keadilan distributif yang berlandaskan keadilan kontrak, bahwa keadilan sebagai *fairness*

---

<sup>39</sup> Ibid, hlm. 120

(kelayakan) atau sebagai *pure procedure justice*, yaitu keadilan yang lahir dari suatu prosedur yang diterima oleh semua pihak (para pihak) juga harus diterima sebagai konsep yang pantas berlaku untuk umum.<sup>40</sup> Jadi suatu hasil yang adil pada dasarnya karena melalui proses yang adil pula. Demikian sebaliknya tidaklah berharap suatu proses yang tidak adil akan mendatangkan hasil yang adil. Dengan kata lain suatu proses pembuatan perjanjian *outsourcing* yang dilakukan dalam keadaan “terpaksa” tidak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak sudah tentu akan menghasilkan hubungan kerja yang kurang adil. Kondisi seperti ini senantiasa dilakukan pekerja *outsourcing* karena *bargaining position* pekerja/buruh dalam kedudukan tidak sama dan seimbang dengan pengusaha/perusahaan. Ditambah lagi dengan keadaan sulitnya mencari pekerjaan karena berbagai keterbatasan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pekerja dan ketersediaan lapangan kerja yang lebih terbatas dari pencari kerja atau angkatan kerja.

Di dalam perjanjian dan hubungan kerja yang diatur Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. Kep. 100/MEN/VI/2004 ditentukan tentang PKWT maupun PKWTT. Kedua jenis perjanjian kerja tersebut akan membawa konsekuensi yuridis tertentu baik bagi pekerja maupun pengusaha, baik sebelum, sesaat maupun setelah hubungan kerja tersebut berakhir.

Untuk perjanjian kerja *outsourcing* dapat dilakukan dengan PKWTT atau dengan PKWT asalkan memenuhi persyaratan Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Apakah perjanjian kerja itu PKWTT ataupun PKWT, dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut terutama berkaitan dengan status hubungan kerja dan dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, akan membebani pihak pengusaha dengan berbagai persyaratan baik syarat formal maupun materiil, dengan disertai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha baik perusahaan penerima pekerjaan maupun perusahaan pemberi pekerjaan dalam *outsourcing*.

Dewasa ini ada kecenderungan bahwa pengusaha terlebih-lebih perusahaan yang terkait dengan bisnis *outsourcing* memakai landasan

---

<sup>40</sup> Andre Ata Ujan, Op.cit, hlm. 45

hukum dalam melakukan hubungan kerja dengan berdasarkan atas PKWT. Kecenderungan yang demikian umumnya untuk menghindari apabila terjadi pemutusan hubungan kerja terutama yang dilakukan secara sepihak dari pengusaha, dihubungkan dengan kewajiban-kewajiban untuk meminta izin terlebih dahulu disertai dengan pembebanan kewajiban-kewajiban yang memberatkan bagi pihak pengusaha, permohonan penetapan PHK yang memakan waktu panjang dan berbelit-belit serta pembebanan pemberian uang pesangon, penghargaan masa kerja/jasa, maupun ganti kerugian yang menjadi kewajiban pengusaha sebaliknya menjadi hak bagi pekerja.<sup>41</sup>

Kecenderungan tersebut jelas akan merugikan kepentingan pekerja *outsourcing* akan hak-haknya yang seharusnya menjadi miliknya, ditambah lagi dengan kondisi semakin sulit dan terbatasnya formasi kerja dibanding dengan semakin banyaknya persaingan angkatan kerja dalam mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu jelas diperlukan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja sebagai Warga Negara Indonesia seperti diamanatkan Pasal 27 ayat (2) UUDNRI 1945.

Kondisi yang demikian itu walaupun sudah diantisipasi masalah PKWT dengan ketentuan Pasal 59 ayat 1 dan konsekuensi-konsekuensi PKWT dalam hubungan kerja *outsourcing* pada Pasal 65 ayat (2) dan 66 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. Kep 100/MEN/VI/2004, nampaknya hubungan kerja yang timbul karena perjanjian kerja yang dibuat dengan PKWT tidak memberikan keadilan secara proporsional sebagaimana teori keadilan Aristoteles dan John Rawls, terlebih teori keadilan sosial dalam arti kemakmuran seluruh rakyat Indonesia akan sulit untuk diwujudkan.

Perjanjian kerja dan hubungan kerja *outsourcing* dengan PKWT dikatakan kurang memenuhi prinsip keadilan disebabkan beberapa alasan antara lain, bahwa PKWT:

1. Dibuat tertulis dengan perjanjian baku, karena menimbulkan kedudukan yang tidak sama dan seimbang antara pekerja dan pengusaha. Juga bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak.
2. Terbatasnya masa kerja, yaitu baik berdasarkan jangka waktu maupun berdasarkan jenis pekerjaan. Karena masa kerja segera

---

<sup>41</sup> Djumadi, Op.cit, hlm. 127

berakhir maksimum untuk PKWT berdasar jangka waktu adalah 3 tahun tidak dapat diperpanjang atau walaupun diperpanjang dengan masa jeda 3 (tiga) bulan, maka masa kerja kembali 0 tahun. Sedangkan dalam PKWT berdasarkan jenis pekerjaan tergantung terselesaikannya pekerjaan tersebut, maka berakhir pula hubungan kerjanya. Hal ini jelas akan membatasi peluang untuk mendapatkan hak atas pekerjaan yang layak untuk mengembangkan personaliti dan penghidupan yang layak atas pekerjaan yang dilakukan, sebagai warga negara yang sangat berbeda dengan pekerja PKWTT.

3. Mudah di PHK, yaitu pengusaha dapat mengondisikan untuk melakukan PHK atas kemauannya sendiri bahkan dapat menghindar dari kewajiban-kewajiban yang menyertai PHK seperti tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan lain-lain, yang secara proporsional tidak adil kalau dibandingkan dengan pekerja PKWTT, yang sulit di PHK, walaupun di PHK hampir dapat dipastikan pekerja akan mendapatkan hak-hak normatifnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bertolak dari alasan-alasan ketidakadilan pelaksanaan perjanjian dan hubungan kerja dengan PKWT tersebut di atas, maka dengan meminjam istilah Herlien Budiono,<sup>42</sup> tentang konsep keadilan dalam kontrak khas Indonesia, yaitu membedakan keadilan dalam kontrak atas keadilan prosedural dan keadilan substantif, yang tidak jauh berbeda dengan konsep keadilan dari Jhon Rawls. Keadilan prosedural menekankan pada mekanisme pembuatan perjanjian yang mencerminkan keseimbangan dari posisi tawar, sedangkan keadilan substantif, menekankan pada kesamaan dari prestasi, dimana konsep keadilan kontrak tersebut harus berlandaskan Pancasila.

Oleh karena itu ketidakadilan PKWT yang dibuat dengan perjanjian baku berkenaan dengan tidak/kurang diakomodirnya prinsip keseimbangan dari posisi tawar pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* kurang memadai sehingga keadilan prosedural dalam kontrak tidak terpenuhi. Sedangkan alasan keterbatasan masa kerja dan mudah di PHK pada PKWT, karena keadilan sosial,

---

<sup>42</sup> Herlien Budiono, Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian di Indonesia Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-asas Wigati Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2006), hlm. 113-117



yaitu keadilan proporsional untuk kesejahteraan rakyat yang merupakan prinsip persamaan prestasi dari keadilan substantif juga tidak terpenuhi.

## **2. Prinsip Kesetaraan dalam Pengaturan Upah dan Kesejahteraan Pekerja**

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk melakukan diskriminasi terhadap pekerja baik karena jenis kelamin, suku, ras, agama, juga status pekerja (PKWT atau PKWTT) seperti yang diatur pada Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 UU No. 13 Tahun 2003. Oleh karena itu upah dan kesejahteraan pekerja *outsourcing* secara normatif sebenarnya tidak berbeda dengan pekerja tetap (PKWTT).<sup>43</sup> Tidak boleh lebih rendah dari pada ketentuan peraturan perundang-undangan atau sekurang-kurangnya sama dengan pekerja/buruh tetap pada perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini dipertegas di dalam ketentuan Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) c UU No. 13 Tahun 2003. Di samping itu acuan yang dipakai dasar penetapan upah adalah Upah Minimum Regional (UMR) sesuai daerah masing-masing. Juga karena komponen hak-hak normatif pekerja/buruh pada dasarnya meliputi upah, uang lembur, hak cuti, tunjangan hari raya (THR) perlindungan Jamsostek, dan kompensasi PHK.

Secara gradual pengaturan upah dan kesejahteraan pekerja *outsourcing* (PKWT) dengan PKWTT sepertinya sama, akan tetapi kalau dicermati dan ditelaah secara saksama dari berbagai unsur atau komponen penentunya, tampaknya hasil akhirnya terdapat perbedaan yang cukup signifikan yang acapkali menjadi pemicu keresahan, bagi pekerja *outsourcing* dirasakan kurang adil dibandingkan dengan pekerja/buruh tetap karena kurang mencerminkan prinsip kesetaraan dalam pengaturan upah dan kesejahteraan pekerja/buruh.

Menurut Mochtar Pakpakan dan Ruth Damaihati Pakpakan,<sup>44</sup> mengungkapkan bahwa hak-hak yang diterima pekerja *outsourcing* dan PKWT jauh di bawah buruh permanen. Ketika seorang buruh

---

<sup>43</sup> Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm. 105-106

<sup>44</sup> Mochtar Pakpakan dan Ruth Damaihati Pakpakan, *Op.cit*, hlm. 128

menjadi buruh kontrak atau *outsourcing*, maka hak-haknya jauh berada di bawah buruh permanen, seperti tidak adanya jaminan sosial, tidak ada hak pesangon dan hal-hal lain yang sangat merugikan buruh/pekerja *outsourcing*. Demikian juga pendapat yang senada diungkapkan oleh Moch Nurachmad,<sup>45</sup> bahwa ada perbedaan hak upah antara pekerja kontrak dan pekerja tetap, bahkan dalam masa kerja yang sama dengan upah pokok yang sama pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap secara bersama-sama pula mengakhiri hubungan kerja di perusahaan yang sama, tetapi uang pesangon hanya diterima oleh pekerja tetap, sedangkan pekerja *outsourcing* tidak mendapat pesangon.

### a. Hak atas Upah

Hak atas upah, walaupun dasar acuannya sama yaitu UMR, tetapi karena dalam suatu perusahaan penetapan upah juga mengacu pada struktur dan skala upah yang dimiliki pekerja *outsourcing* sangat terbatas berkenaan dengan terbatasnya masa kerja yang dimiliki dan juga karena hanya mengambil pekerjaan penunjang, bukan pekerjaan inti (pokok) sudah tentu pembobotan kinerja juga berbeda dengan pekerja tetap. Hal ini tentu sesuai dengan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan pada perusahaan yang bersangkutan. Sebagai ilustrasi atau contoh komponen upah meliputi: gaji pokok, tunjangan tetap. Tunjangan tetap terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan masa kerja, tunjangan anak, tunjangan profesi. Dari contoh komponen upah tersebut terutama tunjangan jabatan, tunjangan masa kerja, tunjangan profesi, sangat sulit diperoleh bagi pekerja *outsourcing*, dan sangat mungkin diperoleh bagi pekerja tetap. Karena pekerja *outsourcing* masa kerja maksimum 3 tahun, *job description* tidak jelas, dan jenjang karier (jabatan) juga tidak jelas.

Bagi perusahaan, upah minimum merupakan kewajiban yang harus dipenuhi. Namun perundang-undangan ketenagakerjaan masih memberi ruang bagi perusahaan untuk menunda pelaksanaannya. Untuk itu pengusaha wajib membuat permohonan kepada instansi terkait, dengan menyerahkan laporan keuangan perusahaan. Bila keuangan perusahaan telah dianggap mampu membayar upah

---

<sup>45</sup> Moch Nurachmad, Op.cit, hlm. 81-83

minimum, pengusaha harus melakukan peninjauan upah pekerjaanya secara berkala.

Pengusaha juga wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Struktur dan skala upah harus diatur sedemikian rupa, sehingga tidak menciptakan kesenjangan dan kecemburuan antarpekerja/buruh. Peraturan ketenagakerjaan juga mewajibkan pengusaha untuk membagi komponen upah kedalam upah pokok dan tunjangan tetap. Komposisi upah pokok dan tunjangan tetap tersebut adalah 75% : 25%, dan komponen upah pokok dijadikan sebagai basis penghitungan upah lembur, THR, Jamsostek, dan uang pesangon.<sup>46</sup>

#### **b. Upah Lembur**

Upah lembur atau biasa disebut uang lembur juga merupakan hak pekerja bila telah bekerja lebih dari 40 jam dalam seminggu. Bila jam kerja telah melampaui 40 jam dalam seminggu, maka kelebihan jam kerja yang ada harus diperhitungkan sebagai waktu lembur. Perhitungan uang lembur ini tergantung pada sistem hari kerja dalam seminggu di setiap perusahaan.<sup>47</sup>

1. Bila perusahaan menggunakan 6 hari kerja dalam seminggu, dimana jumlah jam kerja untuk 5 hari kerja adalah 7 jam per hari dan untuk hari sabtu 5 jam kerja, di atas jam kerja tersebut dihitung sebagai jam lembur.
2. Bila perusahaan menggunakan 5 hari kerja dalam seminggu, dengan jumlah jam kerja 8 jam per hari dan hari sabtu libur, maka jam kerja atas waktu tersebut dihitung sebagai jam lembur.

Mengenai uang lembur dengan sistem kerja tersebut di atas, kelihatannya seperti sama hak pekerja tetap dengan pekerja *outsourcing*. Tetapi setelah dicermati lebih saksama bagi pekerja *outsourcing* sangat minim atau terbatas bahkan tidak ada uang lembur, karena karakter dan jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja *outsourcing* berbeda sama sekali dengan pekerja tetap. Hal ini sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang ada pada perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

---

<sup>46</sup> Oktav P. Zamani, Op.cit, hlm. 23

<sup>47</sup> *Ibid*, hlm. 23-24. Lihat juga Iffida Yasar, Op.cit, hlm. 106-107 juga Moch Nurachmad, Op.cit, hlm. 69

Sebagian sifat dan jenis pekerjaan *outsourcing* adalah borongan, berdasarkan penyelesaian pekerjaan atau berdasarkan waktu seperti harian, musiman dan lain-lain. Tentu terhadap jenis dan sifat pekerjaan tersebut tidak mungkin ada uang lembur. Oleh karena itu jelas berbeda dengan pekerja tetap yang sewaktu waktu dari pekerjaan tetapnya memperoleh uang lembur karena melebihi kerja dari jam kerja yang ditentukan dalam setiap minggunya oleh perusahaan.

### c. Hak atas THR

Hak pekerja *outsourcing* yang sering dipertanyakan adalah Tunjangan Hari Raya (THR). Dalam Permenakertrans No. Per. 104/MEN/1994, tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, bahwa merupakan pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan pengusaha menjelang hari raya keagamaan. THR wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerjanya baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak atau PKWT (*outsourcing*).<sup>48</sup> Bentuk pemberian THR bisa berupa uang atau bentuk lainnya. THR dibayarkan selambat-lambatnya 7 hari sebelum hari raya keagamaan dirayakan.

Adapun besarnya THR menurut peraturan tersebut di atas adalah minimal 1 bulan upah, bagi pekerja yang sudah selama satu tahun atau lebih. Sedangkan bagi pekerja yang masa kerjanya belum mencapai 1 tahun tetapi lebih dari 3 bulan, THR dibayarkan secara proporsional terhadap upah tahunan.<sup>49</sup>

Bagi pekerja *outsourcing* tampaknya tidak serta merta peraturan itu berlaku dalam pemberian THR. Hal ini sangat tergantung pada perjanjian kerja yang dibuat. Sama halnya dengan pemberian uang lembur, maka dalam THR bagi pekerja *outsourcing* karena sifat dan jenis pekerjaannya sudah ditentukan sedemikian rupa dalam perjanjian, sehingga THR terkadang tidak diberikan tersendiri. Kalau pun ada yang memberikan, sangat tergantung pada kemampuan keuangan perusahaan *outsourcing*.

### d. Hak Cuti

Hak cuti atau istirahat merupakan hak normatif setiap pekerja. Seperti halnya pekerja tetap (PKWTT), pekerja *outsourcing* pun memiliki hak cuti. Jenis cuti diatur atau dibedakan menjadi:<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Oktar P. Zamani, Op.cit, hlm. 25

<sup>49</sup> Ibid.

<sup>50</sup> Ibid, hal. 26-27

1. Cuti untuk pekerja pada umumnya:  
Menyangkut istirahat untuk pekerja setelah menjalankan pekerjaan selama periode tertentu, mencakup antara lain:
  - 1) Istirahat setengah jam setelah bekerja empat jam terus menerus;
  - 2) Istirahat 1 hari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu (cuti mingguan);
  - 3) Istirahat minimal 12 hari kerja setelah bekerja 12 bulan berturut-turut (cuti tahunan);
  - 4) Istirahat minimal 1 bulan yang dilaksanakan tahun ke-7 dan ke-8 masing-masing satu bulan, untuk pekerja yang bekerja selama 6 tahun terus menerus diperusahaan yang sama (cuti panjang);
  - 5) Istirahat pada akhir libur resmi yang ditetapkan pemerintah.
2. Cuti khusus  
Cuti ini khusus untuk pekerja perempuan terkait dengan konsekuensi biologis dan sosiologis pekerja perempuan, seperti:
  - 1) Istirahat karena menstruasi yang diberikan pada hari pertama dan kedua saat haid;
  - 2) Cuti yang bisa diambil 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, atau sesuai dengan perjanjian;
  - 3) Cuti karena keguguran kandungan selama 1,5 bulan atau sesuai surat keterangan dokter;
  - 4) Istirahat untuk menyusui bayi pada jam kerja.

Meskipun dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan hak cuti tersebut diberikan, namun untuk pekerja *outsourcing* sangat sulit mendapatkan hak itu sudah tentu diatur dalam perjanjian kerja PKWT yang bersangkutan. Terhadap cuti umum misalnya hanya diperoleh istirahat antar jam kerja dan istirahat hari libur yang ditetapkan pemerintah, begitu juga cuti khusus hanya mungkin terhadap cuti melahirkan. Sedangkan cuti yang lainnya tidak dimungkinkan bagi pekerja *outsourcing*, lagi-lagi terbentur keterbatasan waktu kontrak kerja dan karena sifat dan jenis pekerjaan yang tidak memungkinkan mengambil cuti.

**e. Hak Jamsostek**

Pada dasarnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) merupakan hak setiap pekerja baik tenaga kerja tetap (PKWTT) maupun pekerja *outsourcing* dan pekerja kontrak (PKWT). Hal ini diatur dengan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) jo Undang Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disebut UU No. 40 Tahun 2004). Dalam Pasal 18 UU No. 40 Tahun 2004 ditentukan bahwa jenis program jaminan sosial meliputi: 1) jaminan kesehatan, 2) jaminan kecelakaan kerja, 3) jaminan hari tua, 4) jaminan pensiun, 5) jaminan kematian.

Bagi pekerja tetap, Jamsostek diberikan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004 dengan peraturan pelaksanaannya. Sedangkan bagi pekerja *outsourcing* PKWT peraturan pelaksanaannya tunduk pada Kepmenakertrans No. Kep. 150/MEN/1999 untuk tenaga kerja harian lepas, borongan dan PKWT yang diperkerjakan pada perusahaan umum. Juga Kepmenakertrans No. Kep. 196/MEN/1999, untuk pekerja harian lepas, borongan dan PKWT yang diperkerjakan pada perusahaan sektor jasa konstruksi.

Pekerja PKWT yang bekerja pada perusahaan umum, berlaku ketentuan Jamsostek.<sup>51</sup>

- 1) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja PKWT selama 3 bulan lebih dan setiap bulannya tidak kurang dari 26 hari wajib mengikutsertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- 2) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja PKWT kurang dari 3 bulan secara berturut-turut, wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
- 3) Dalam hal hubungan kerja pekerja PKWT yang kurang dari 3 bulan diperpanjang hingga bekerja selama 3 bulan lebih secara berturut-turut, pengusaha wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

---

<sup>51</sup> Zaeni Asyandie, Op.cit, hlm. 112

Upah sebulan yang digunakan sebagai dasar penetapan iuran bagi pekerja PKWT ini adalah sebagaimana upah pokok yang tercantum dalam perjanjian kerja.

Pemberlakuan Jamsostek bagi pekerja PKWT yang diperkerjakan pada perusahaan jasa konstruksi, yaitu:<sup>52</sup>

- 1) Penyedia jasa yang memperkerjakan tenaga harian lepas, borongan dan PKWT, yang bekerja kurang dari 3 bulan secara berturut-turut wajib mengikut sertakan seluruh pekerjaanya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.
- 2) Penyedia jasa yang memperkerjakan pekerja harian lepas, borongan, PKWT secara terus menerus selama 3 bulan atau lebih, dan setiap bulannya tidak kurang dari 20 hari, wajib mengikut sertakan seluruh pekerjaanya dalam program jaminan kecelakaan, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pembayaran iuran bagi kepesertaan pekerja harian lepas, borongan, dan PKWT tersebut di atas pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial dihitung dengan cara:

- 1) Jaminan kecelakaan kerja sebesar 1,75% dari upah sebulan;
- 2) Jaminan kematian sebesar 0,30% dari upah sebulan;
- 3) Jaminan hari tua sebesar 5,70% dari upah sebulan dengan rincian sebesar 3,70% ditanggung penyedia jasa, dan sebesar 2% ditanggung pekerja;
- 4) Jaminan pemeliharaan kesehatan, sebesar 6% dari upah sebulan bagi pekerja yang sudah berkeluarga, dan 3% dari upah sebulan bagi pekerja yang belum berkeluarga dengan ketentuan upah sebulan setinggi-tingginya satu juta rupiah.

Jika iuran didasarkan atas nilai kontrak kerja konstruksi dan nilai komponen upahnya tidak diketahui atau tidak tercantum, maka besarnya iuran untuk program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian ditetapkan secara proporsional berdasar nilai kontrak kerja konstruksi sesuai Kepmenakertrans No. 196/MEN/1999.

Hak Jamsostek pekerja *outsourcing* (PKWT) dengan PKWTT juga berbeda terutama pada PKWT tidak ada jaminan pensiun,<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> *Ibid*, hlm. 114

<sup>53</sup> Sulastono, Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebuah Introduksi, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 28

sedangkan semua program jaminan sosial termasuk jaminan pensiun diberikan kepada pekerja PKWTT.

Dalam PKWTT, setiap perusahaan berbadan hukum yang mempekerjakan 10 orang lebih pekerja yang mengeluarkan upah tidak kurang dari Rp 1.500.000 sebulan, harus menyertakan pekerjanya dalam jaminan sosial.

### **f. Kompensasi PHK**

Kompensasi PHK sesuai ketentuan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Berkenaan dengan kompensasi PHK, pekerja *outsourcing* tidak berhak atas kompensasi PHK.<sup>54</sup> Apabila prosedur rekrutmen, penerimaan, hingga penempatan sudah sesuai dengan perundang-undangan, maka ketika hubungan kerja berakhir karena masa kontrak kerja berakhir, pengusaha tidak ada kewajiban untuk membayar uang kompensasi PHK kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja.

Mencermati hak-hak pekerjanya *outsourcing* dibandingkan dengan pekerja tetap seperti diuraikan di atas Nampak jelas bahwa secara normatif pada umumnya sama, tetapi ternyata karena berbagai faktor penentu termasuk ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerjanya maka jelas tidak mencerminkan prinsip keadilan yaitu persamaan hak secara proporsional sebagaimana teori keadilan distributif Aristoteles bahwa kepada setiap orang diberikan hak yang sama terhadap hal-hal yang sama, dan terhadap yang tidak sama juga diberikan hak sesuai ketidaksamaannya.

Begitu juga ketika dikaitkan dengan teori keadilan sosial yang diberintikan prinsip keadilan proporsional untuk kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia, juga nampak tidak mencerminkan keadilan, karena jelas-jelas antara pekerja tetap (PKWTT) dan pekerja *outsourcing* (PKWT) terjadi kesenjangan upah dan kesejahteraan yang sangat berbeda yaitu jauh di bawah upah dan kesejahteraan pekerja PKWTT. Jadi jelas tidak mencerminkan prinsip kesetaraan.

Mungkin menjadi tugas para pembuat kebijakan agar diundangkan peraturan yang mewajibkan perusahaan yang ber-

---

<sup>54</sup> Oktav P. Zamani, Op.cit, hlm. 27. Periksa juga Moch Nurachmad, Op.cit, hlm. 82. Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, Op.cit, hlm. 128



operasi di Indonesia melakukan keterbukaan laporan keuangan. Tidak peduli apakah perusahaan publik (BUMN) atau perusahaan privat (BUMS), dengan demikian pemerintah dapat memantau porsi biaya yang dialokasikan untuk upah pekerja/buruh. Berapa prosentase yang seadil-adilnya mungkin juga perlu diatur. Atau dengan menetapkan UMR pekerja *outsourcing* lebih tinggi dari UMR pekerja tetap dengan perbandingan secara proporsional.

Yang terpenting adalah adanya kesamaan sistem imbal jasa baik bagi pekerja tetap maupun pekerja *outsourcing* (PKWT), karena kedua bentuk hubungan hukum kerja (hubungan kerja) ini sama-sama melakukan pekerjaan, mendapat perintah, dan upah, termasuk jaminan hari tua atau pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ketika masa kontrak kerjanya berakhir. Jika asas kesetaraan ini diberlakukan dengan konsisten, cita-cita untuk menciptakan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia akan dapat diwujudkan.

## **B. Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* Ditinjau dari Prinsip Kepastian Hukum**

Pada bagian ini akan diuraikan analisis atau telaahan mengenai pengaturan wujud perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip kepastian hukum, baik perlindungan hukum preventif maupun perlindungan hukum represif.

Kepastian hukum merupakan nilai yang pada prinsipnya memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara dari tindakan sewenang-wenang negara maupun pihak lain selain negara, sehingga hukum memberikan tanggung jawab kepada negara dan setiap orang atau pihak untuk menjalankannya.

Untuk memahami nilai kepastian hukum harus dikaitkan dengan instrumen hukum positif dan peran negara untuk mengaktualisasikan hukum positif itu bahwa negara memunyai tanggung jawab menjalankan dan menegakkannya. Oleh karena itu kepastian hukum tidak dapat dilepaskan dari negara hukum.

Berbagai konsep atau teori kepastian hukum yang telah dibentangkan di depan menunjukkan bahwa unsur-unsur kepastian hukum seperti yang diungkapkan Scheltema,<sup>55</sup> yaitu:

---

<sup>55</sup> Dikutip dari Ida Bagus Kumara Adi Adnyana I, Op.cit., hlm. 162.

1. Asas legalitas;
2. Adanya undang-undang yang mengatur tindakan yang berwenang sedemikian rupa, sehingga warga dapat mengetahui apa yang diharapkan;
3. Undang-undang tidak boleh berlaku surut;
4. Pengendalian yang bebas dari pengaruh kekuasaan yang lain.

Dari unsur-unsur tersebut, maka dapat diketahui makna kepastian hukum sebagai berikut:

1. Pasti mengenai peraturan hukumnya yang mengatur masalah pemerintahan secara abstrak,
2. Pasti mengenai kedudukan hukum dari subyek dan obyek hukumnya dalam pelaksanaan hukum administrasi.
3. Mencegah kemungkinan timbulnya perbuatan sewenang-wenang (*eigenrechtig*) dari pihak manapun, juga tindakan dari pihak negara.<sup>56</sup>

Bertolak dari unsur-unsur kepastian hukum dan makna dari kepastian hukum itu sendiri, maka dapat dikatakan bahwa hakekat kepastian hukum adalah adanya eksistensi dan konsistensi mengenai subyek dan obyek hukum dalam peraturan hukum, pelaksanaan peraturan hukum, dan penegakan peraturan hukum itu agar dapat memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara dari tindakan sewenang-wenang negara maupun pihak lain selain negara.

Unsur-unsur, makna atau hakekat kepastian hukum tersebut di atas tidak dapat dilepaskan dalam kaitan dengan kepastian hukum sebagai prinsip hukum. Salah satu prinsip hukum yang universal adalah prinsip kepastian hukum, karena hukum di setiap negara hukum senantiasa memiliki cita hukum, yaitu keadilan, kepastian dan kemanfaatan.

Di Indonesia, prinsip kepastian hukum telah menjadi asas hukum nasional, disamping karena merupakan prinsip hukum universal, juga diderivasi dari cita hukum Pancasila, yaitu sila II (Kemanusiaan yang Adil dan Beradab) dan sila V (Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia).

---

<sup>56</sup> Bachsan Mustafa, Op.cit., hlm. 53.

Sebagai asas hukum nasional, maka prinsip kepastian hukum harus menjadi landasan atau acuan pokok bagi setiap pembentukan dan materi muatan peraturan hukum. Penegasan ini ditentukan dalam Pasal 6 ayat (1) huruf (i) UU No. 12 Tahun 2011 beserta penjelasannya, di mana prinsip kepastian hukum dimaknai bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.

Dalam kaitannya dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terutama mengenai peraturan hukum pekerja *outsourcing*, juga harus mengacu atau berlandaskan prinsip-prinsip kepastian hukum. Dengan kata lain pengaturan wujud perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* harus mencerminkan prinsip kepastian hukum.

Prinsip kepastian hukum dalam pengaturan perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dapat dikaji atau ditelaah melalui aspek-aspek antara lain: hubungan kerja, jenis pekerjaan yang di *outsource*, bentuk badan usaha perusahaan *outsourcing*, hak-hak pekerja *outsourcing* dalam mempertahankan hak-hak normatifnya, manakala terjadi perselisihan dengan pengusaha. Dalam melakukan pengkajian atau telaahan terhadap permasalahan ini, akan digunakan beberapa teori sebagai dasar acuan, yaitu teori kepastian hukum, teori perlindungan hukum dan teori penjenjangan norma (*stufenbeau, theory*). Ketiga teori ini dipandang relevan digunakan dalam menganalisis atau mengkaji kepastian hukum, wujud perlindungan hukum pekerja *outsourcing* sebagaimana telah dipaparkan pada uraian Bab II (Kerangka Teori) di depan.

## **1. Kepastian Hukum dalam Perlindungan Preventif Pekerja *Outsourcing***

Mengkaji atau menelaah perlindungan hukum preventif bagi pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip kepastian hukum akan dilakukan penelusuran yang mencakup hubungan kerja, jenis pekerjaan, dan bentuk badan usaha perusahaan *outsourcing*.

### **a. Kepastian Hukum Hubungan Kerja**

Berdasarkan Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003 dapat diketahui hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan

yang diserahkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan selaku penerima pekerjaan, diatur dengan perjanjian kerja tertulis antara perusahaan pemborong pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan. Hubungan kerja tersebut dapat diatur berdasar PKWTT atau PKWT apabila memenuhi persyaratan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003.

Hal yang sama juga berlaku dalam penyerahan pekerjaan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh selaku penerima pekerjaan, hubungan kerjanya diatur dengan perjanjian tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Hubungan kerja sebagaimana diatur Pasal 66 ayat (2)b dibuat berdasarkan PKWT atau PKWTT.

Dari paparan di atas, jelas status pekerja *outsourcing* adalah dapat PKWTT atau PKWT dan memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) bukan dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Jadi pekerja *outsourcing* dapat berstatus PKWTT atau PKWT. Dalam kepustakaan dapat diketahui bahwa, perusahaan *outsourcing* menggunakan PKWT dengan alasan antara lain: 1) tidak adanya keharusan bagi perusahaan untuk menjadikan PKWTT, walaupun habis masa kontraknya, 2) perusahaan lebih mudah untuk memberhentikan, paling tidak sampai akhir masa kontrak, 3) tidak adanya kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan uang kompensasi ketika hubungan kerja berakhir karena habis masa kontraknya.<sup>57</sup>

Dalam Pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004, bahwa pekerja PKWT diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk paling lama 1 tahun dalam PKWT yang berdasar jangka waktu. Sedangkan PKWT yang berdasar penyelesaian pekerjaan, akan berakhir ketika pekerjaan telah selesai dikerjakan.

Hubungan hukum antara pekerja *outsourcing* dan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna) tidak jelas. Apakah ia

---

<sup>57</sup> Tip Hukum Praktis, Op.cit., hlm. 105, lihat juga Dedes Eka Rini dan Susi Kusumawati, Loc.cit., dan Moch Nurachmad, Op.cit., hlm. 82.

pekerja dengan hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna) atau pekerja dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*)? Pertanyaan selanjutnya adalah ke mana ia harus mengajukan keberatan atas tindakan yang dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Dalam hal demikian, jika ada permasalahan, sudah pasti pekerja/buruh akan menjadi bulan-bulanan antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) dan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna). Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa antara pekerja *outsourcing* dan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna) ada mata rantai hubungan hukum yang terputus.

Jika mengacu pada Pasal 66 ayat (2) a UU No. 13 Tahun 2003, bahwa antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ada hubungan kerja dengan pekerja/buruh yang ditempatkan pada perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna). Perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna) dapat menjadikan ketentuan Pasal 66 ayat (2) a UU No. 13 Tahun 2003 menjadi alasan mengapa mereka tidak perlu bertanggung jawab, dan sebaliknya melempar balik pertanggungjawaban kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*). Tetapi jika mengacu pada Pasal 1 butir 15 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam hal ini hubungan kerjanya bukan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (perusahaan *outsourcing*), maka pihak pekerja/buruh *outsourcing* juga merasa terlindungi oleh pasal ini untuk dapat menuntut pertanggungjawaban perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna jasa). Hal ini disebabkan bahwa yang memberi pekerjaan dan perintah bahkan upah/gaji bukan oleh perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan penyedia jasa pekerja) melainkan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna jasa), seperti terjadi pada *cleaning service*, satpam, pengemudi yang dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh pada perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna jasa).<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Nova Asmirawati, Pekerja Outsourcing Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Jurnal Legislasi Indonesia, Terakreditasi, (Jakarta: Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Vol. 8 No. 3 September 2011), hlm. 385-386

Jika disharmoni diantara Pasal 66 ayat (2) a dan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 seperti tersebut di atas masih “diper-tahankan maka kedua pasal ini jelas menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pengusaha dan buruh.<sup>59</sup> Jalan tengah yang dapat ditempuh adalah melalui proses regulasi misalnya dengan membuat pasal tambahan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh) dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) agar tidak terjadi saling lepas (tanggung jawab) atas pemenuhan hak pekerja *outsourcing* seperti: upah lembur yang telat, klaim pengobatan/kesehatan yang tidak keluar, atau pemotongan uang makan, gaji, dan transportasi saat pekerja/buruh misalnya dalam kondisi sakit. Juga dapat diberi penjelasan misalnya pada bagian penyelesaian sengketa industrial tentang bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa yang terjadi antara perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh) dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) yang melibatkan pekerja *outsourcing*.<sup>60</sup>

Sebagai ilustrasi dapat dikemukakan contoh perjanjian jasa penyedia jasa pekerja/buruh antara PT. Garuda Indonesia (Persero) dengan PT. Shandy Putra Makmur No: DS/PERJ/DPSDM-2052/2008 dalam Pasal 2 ayat (4) disebutkan bahwa:

“Sehubungan dengan pelaksanaan perjanjian ini, GARUDA hanya memunyai hubungan hukum dengan SPM dan tidak memiliki perjanjian kerja yang bersifat perorangan antara GARUDA dengan Tenaga Kerja, untuk itu SPM wajib mengatur hubungan kerja dengan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlaku serta wajib bertanggungjawab atas segala akibat hukum yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan perjanjian ini.”

Dari paparan di atas dapat dikatakan bahwa ada ketidakjelasan hubungan hukum karena antara pekerja *outsourcing* dan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna jasa) terdapat mata rantai hubungan hukum yang terputus berdasar Pasal 66 ayat (2) a, pada hal perintah dan pekerjaan sebagai unsur perjanjian kerja untuk

---

<sup>59</sup> Ibid, hlm. 486

<sup>60</sup> Ibid, hlm. 487

menimbulkan hubungan kerja diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh).

Di samping ketidakpastian hukum tersebut di atas, ketipastian hukum dalam hubungan kerja juga tampak pada ketentuan Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 65 ayat (8) UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa dalam hal ketentuan pekerjaan yang diserahkan oleh pemberi pekerjaan kepada penerima pekerjaan tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan ayat (2) dan perusahaan penerima pekerjaan tidak berbadan hukum sesuai ketentuan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Sedangkan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Berkenaan dengan ketentuan Pasal 65 ayat (8) UU No. 13 Tahun 2003 dimana hubungan kerja yang awal mulanya terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang menerima pekerjaan dalam hal tertentu dapat berubah/bergeser menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang memberi pekerjaan. Timbul pertanyaan di sini, atas dasar apa terjadi pergeseran hubungan kerja dari perusahaan penerima pekerjaan ke perusahaan pemberi pekerjaan? Bukankah sejak awal tidak pernah terjadi hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh dimaksud.<sup>61</sup> Artinya perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja sejak semula hanya terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan.

Hal yang sama juga terjadi dalam ketentuan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, seperti tersebut di atas, bahwa hubungan kerja yang awal mulanya terjadi antara pekerja/buruh dengan

---

<sup>61</sup> Aloysius Uwiyono, "Ketidakpastian Hukum Pengaturan Outsourcing Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Jurnal Legislasi Indonesia Terakreditasi*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Vol. 8 No. 3 September 2011), hlm. 393

perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh) dalam hal tertentu dapat berubah/bergeser menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Di sini juga muncul pertanyaan atas dasar apa terjadi pergeseran hubungan kerja tersebut? Bukankah sejak semula tidak pernah terjadi hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan pemberi pekerjaan dimaksud? mengingat perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa/buruh (selaku perusahaan penerima pekerjaan).

Terhadap ketidakpastian status hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* begitu juga yang dapat beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan oleh Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Jawa Timur diwakili oleh Ketua Umum Dewan Pimpinan AP2ML Didik Suprijadi telah mengajukan *judicial review* Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 berkenaan dengan status PKWT pekerja *outsourcing* yang dipandang bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUDNRI 1945. Putusan Mahkamah Konstitusi dengan Nomor 27/PUU-IX/2011 pada prinsipnya menyatakan Pasal 59 dan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu perihal *outsourcing* dan pekerja PKWT atau PKWTT tidak bertentangan dengan UUDNRI 1945 artinya *outsourcing* sebagaimana yang diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak bertentangan dengan UUDNRI 1945 sejauh status hubungan kerja yang digunakan antara pekerja dengan perusahaan adalah PKWTT. Namun demikian status hubungan kerja dengan PKWT dapat dilakukan dengan syarat harus memuat tentang jaminan peralihan hubungan kerja pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* yang menggantikan perusahaan *outsourcing* sebelumnya dalam mengerjakan pekerjaan yang tetap ada pada perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk adanya jaminan kelangsungan kerja bagi pekerja *outsourcing* ketika perusahaan *outsourcing* yang memperkerjakan sebelumnya tidak mendapatkan pekerjaan atau digantikan oleh perusahaan *outsourcing* yang lain. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut di atas diharapkan ada kepastian hukum mengenai status hubungan kerja bagi para pekerja *outsourcing*.



Sebaliknya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut mengandung makna jika perusahaan *outsourcing* dalam hubungannya dengan perusahaan pemberi pekerjaan memperkerjakan pekerja *outsourcing* tidak dengan PKWTT atau dengan PKWT yang tidak sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut di atas, maka akan jelas menimbulkan ketidakpastian hukum status hubungan kerja bagi pekerja *outsourcing*. Itu berarti bertentangan dengan UUDNRI 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2). Oleh karena itulah kemudian Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan surat edaran tentang aturan *outsourcing* dan PKWT pada tanggal 21 Januari 2012 Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi.

Penerbitan surat edaran Kemnakertrans sebagai tersebut di atas ditujukan kepada kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi di seluruh Indonesia di mana berdasarkan pengujian Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 terhadap UUDNRI 1945 yang dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi untuk ditindak lanjuti yang intinya bahwa dalam hal perusahaan menerapkan sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh (*outsourcing*) sebagaimana Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 maka ada beberapa hal yang harus dipatuhi, yaitu “Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada (sama), maka harus didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sudah memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada (sama), dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sementara untuk keberadaan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelum diterbitkannya Putusan Mahkamah Konstitusi ini Nomor 27/PUU-IX/2011 tersebut, maka PKWT yang saat ini masih berlangsung pada

perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan.

Mencermati Putusan Mahkamah Konstitusi dan Surat Edaran Kepmenakertrans tersebut di atas memang maksudnya untuk memberikan kepastian hukum dalam rangka perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* agar ada jaminan untuk terus bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak seperti halnya pekerja tetap (PKWTT) pada umumnya. Namun karena menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi hanya dengan Surat Edaran Kepmenakertrans, dimana bahwa surat edaran bukanlah merupakan produk peraturan perundang-undangan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 7 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011, maka dapat dikatakan Surat Edaran Kepmenakertrans tersebut tidak memiliki kekuatan mengikat sebagai hukum yang berlaku bagi perusahaan baik perusahaan *outsourcing* maupun perusahaan pemberi pekerjaan. Seharusnya tindak lanjut pemerintah atas Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dilakukan melalui produk perundang-undangan yang sesuai dengan UU No. 12 Tahun 2011 seperti Keputusan Menteri, yang selanjutnya harus diadakan perubahan terhadap Pasal 59 ayat (1), Pasal 64 sampai Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003.

Mengenai status hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* dan permohonan pemberi pekerjaan seperti ketentuan hukum ketenagakerjaan dan pendapat beberapa sarjana tersebut di atas, maka kalau ditelaah dari prinsip kepastian hukum baik dari unsur-unsur maupun makna dari prinsip kepastian hukum, dapat dikatakan sebagai berikut. *Pertama*, ditinjau dari makna kepastian hukum sebagaimana diungkapkan Bachsan Mustafa pada uraian di depan, bahwa dalam kepastian hukum salah satu unsurnya adalah pasti mengenai kedudukan hukum dari subyek dan obyek hukumnya dalam pelaksanaan hukum administrasi. Dikaitkan dengan ketentuan Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana tersebut di atas, nampak terjadi ketidakpastian hukum yaitu tidak konsisten dalam pengaturan obyek hukum (hubungan kerja) berkenaan dengan subyek hukum yang diatur. Artinya terjadi pengaturan hubungan kerja yang tidak konsisten bahkan tumpang tindih dimana berdasar perjanjian kerja yang

menimbulkan hubungan kerja terjadi antara buruh/pekerja dengan perusahaan penerima pekerjaan, tetapi karena hal tertentu tanpa didasari atas perjanjian kerja, hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. *Kedua*, bilamana ditinjau dari makna prinsip kepastian hukum yang diatur dalam Pasal 6 ayat (1) huruf (i) UU No. 12 Tahun 2011, di mana setiap peraturan perundang-undangan materi muatannya harus mengandung atau mencerminkan prinsip kepastian hukum yang dimaknai bahwa setiap peraturan hukum harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum. Dalam hal ini ternyata pekerja *outsourcing* dapat menimbulkan ketidakpastian hubungan kerja dengan pengusaha apakah hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna jasa) atau dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) sehubungan ketentuan Pasal 66 ayat (2) a yang tidak harmonis dengan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003. Jika ditinjau dari teori perlindungan hukum, bahwa dalam suatu hubungan hukum, di mana salah satu pihak dalam kedudukan berada lebih lemah atau tidak seimbang dengan pihak yang lainnya, maka pihak yang berkedudukan lebih lemah tersebut harus mendapat perlindungan dari negara (pemerintah) melalui instrumen hukum dalam perundang-undangan. Dikaitkan dengan ketidakjelasan atau ketidakpastian hubungan kerja pekerja *outsourcing* dengan pengusaha berkenaan dengan mata rantai hubungan hukum yang terputus antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna jasa) untuk sebagaimana Pasal 66 ayat (2) a UU No. 13 Tahun 2003, bahwa hubungan kerja pekerja/buruh harus dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) padahal pekerja/buruh melakukan pekerjaan yang diberikan dan diperintah oleh pemberi pekerjaan sesuai Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003. Demikian juga dapat beralihnya hubungan hukum dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) kepada perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna jasa) sesuai Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (8) UU No. 13 Tahun 2003, menunjukkan kedudukan pekerja *outsourcing* lemah dibandingkan dengan pengusaha sehingga jelas belum memberi perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*. Tidak

berlebihan dalam kaitan ini kalau ada ketentuan atau tambahan pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang merekonstruksi bahwa dalam *outsourcing* terdapat hubungan hukum tiga pihak (*treeple alliance*) yang mengatur juga mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban ketiga pihak sehingga ada kejelasan/kepastian hubungan dan keseimbangan hak dan kewajiban masing-masing. Karena pengaturan hubungan hukum atau hubungan kerja yang demikian ini akan dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang dinamis dan demokratis sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang berketuhanan Yang Maha Esa, berkemanusiaan yang adil dan beradab, bersatu persatuan Indonesia dan bermusyawarah perwakilan.

### **b. Kepastian Hukum Jenis Pekerjaan Pekerja *Outsourcing***

Jenis pekerjaan yang diserahkan pelaksanaan pekerjaannya oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) diharuskan memenuhi syarat-syarat tertentu. Untuk jenis pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, sedangkan untuk pekerjaan yang diserahkan pelaksanaannya kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh diharuskan memenuhi persyaratan yang ditentukan Pasal 66 ayat (1).

Dalam Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 antara lain yang menimbulkan multitafsir sehingga tidak mencerminkan prinsip kepastian hukum adalah bahwa pekerjaan yang diserahkan pengerjaannya harus merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Walaupun dalam Pasal 6 ayat (1) c Kepmenakertrans No. Kep 220/Men/X/2004 ditegaskan “Kegiatan penunjang” perusahaan secara keseluruhan diartikan kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan. Hal yang sama terdapat juga dalam Pasal 66 ayat (1), di mana pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi pekerjaan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan “jasa penunjang” atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Hal ini dipertegas dalam ketentuan penjelasan

pasal tersebut, bahwa yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*/satpam pengamanan) usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Penerapan konsep bisnis *outsourcing* terus berkembang, awalnya hanya dilakukan pada kegiatan-kegiatan yang tidak berhubungan dengan kegiatan utama suatu perusahaan atau untuk “kegiatan penunjang”. Ternyata dalam perkembangannya telah mengalami pergeseran, bahkan adakalanya terdapat kesulitan untuk menentukan atau membedakan apakah kegiatan tersebut merupakan bisnis utama (*core-business*) perusahaan atau tidak (*noncore-business*).<sup>62</sup>

Batas antara kegiatan utama suatu perusahaan dengan bukan kegiatan utama semakin tidak jelas. Ketidakjelasan ini tampak dalam pengaturan Pasal 65 dan 66 UU No. 13 Tahun 2003 beserta penjelasannya dan Kepmenakertrans No. Kep. 100/Men/VI/2004. Ketidakjelasan tersebut karena tidak ada rincian atas kegiatan yang dapat di *outsources*, sehingga menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda. Dengan kata lain ketentuan hukum ketenagakerjaan tersebut di atas hanya menyebutkan bahwa yang bisa di *outsources* adalah kegiatan-kegiatan yang tidak berhubungan dengan bisnis utama suatu perusahaan, tanpa menyebut/merinci apa yang menjadi ciri-ciri kegiatan utama suatu perusahaan. Jadi, ketidakjelasan jenis pekerjaan yang bisa di *outsources*, karena tidak ada rincian mengenai pekerjaan penunjang suatu perusahaan dan juga tidak menyebut secara rinci apa yang menjadi ciri-ciri kegiatan utama (bukan pekerjaan penunjang) suatu perusahaan.

Ketidakjelasan mengenai jenis pekerjaan yang bisa di *outsources* dapat menimbulkan multi-interpretasi, yang berdampak pada adanya ketidakpastian hukum. Kondisi yang demikian ini dapat dimanfaatkan oleh pengusaha untuk mempekerjakan pekerja *outsourcing* sesuai keinginannya, sehingga mengaburkan konsep

---

<sup>62</sup> Sehat Darmanik, Op.cit., hlm. 142.

pekerja *outsourcing* dengan pekerja kontrak, yang sesungguhnya adalah amat berbeda.

Ditelaah dari teori kepastian hukum berkenaan dengan pengaturan jenis pekerjaan yang bisa di*outsourc*e tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa salah satu unsur adanya kepastian hukum yang dikemukakan Schelthana sebagaimana telah diuraikan di depan adalah adanya pengendalian yang bebas dari pengaruh kekuasaan yang lain.

Dalam hal ini pekerja *outsourcing* yang berada di bawah kekuasaan pengusaha. Dimana pengusaha dapat memanfaatkan ketidakjelasan pengaturan pekerjaan yang bisa di*outsourc*e, untuk mengendalikan pekerja yang amat membutuhkan pekerjaan, sehingga menerima syarat-syarat kerja termasuk jenis pekerjaan *outsourcing* yang disyaratkan tanpa memperhatikan apakah pekerjaan itu pekerjaan utama atau pekerjaan penunjang perusahaan.

Ditinjau dari makna prinsip kepastian hukum, seperti yang telah diuraikan di depan, yaitu:

1. Pasti mengenai peraturan hukumnya yang mengatur masalah pemerintahan secara abstrak.
2. Pasti mengenai kedudukan hukum dari subyek dan obyek hukumnya dalam pelaksanaan hukum administrasi.
3. Mencegah kemungkinan timbulnya perbuatan sewenang-wenang dan pihak manapun, juga dari tindakan pemerintah (negara).

Unsur/makna kepastian hukum yang kedua dan yang ketiga dalam pengaturan *outsourcing* tidak terpenuhi. Dimana unsur kedua yaitu pasti mengenai obyek hukum yang diatur dalam hal ini jenis pekerjaan yang di-*outsourc*e tidak pasti. Yang bisa di*outsourc*e, yaitu "pekerjaan penunjang" tidak dirinci dengan ciri-ciri dan karakternya juga tidak menyebut atau merinci ciri-ciri dan alur kegiatan kerja dari pekerjaan utama suatu perusahaan.

Makna prinsip kepastian hukum yang ketiga juga tidak dipenuhi, karena dengan tidak pastinya mengenai obyek hukum yaitu jenis pekerjaan yang di*outsourc*e, maka sulit dicegah kemungkinan timbulnya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha dalam menentukan syarat-syarat kerja khususnya jenis pekerjaan yang

dioutsorce untuk dilaksanakan oleh pekerja *outsourcing*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di bidang *outsourcing* khususnya pengaturan jenis pekerjaan yang dapat dioutsorce yang merupakan persyaratan *outsourcing*, tidak mencerminkan prinsip kepastian hukum sebagaimana diamanatkan oleh ketentuan Pasal 6 ayat (1) i UU No. 12 Tahun 2011.

Pengaturan jenis pekerjaan yang dapat dioutsorce dalam UU No. 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaannya, dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dan sekaligus memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Ternyata keadaan tertentu sangat sulit untuk mendefinisikan atau menentukan jenis pekerjaan yang dikategorikan penunjang. Hal ini dapat terjadi karena perbedaan persepsi dan ada kalanya juga dilatarbelakangi oleh kepentingan yang diwakili untuk memperoleh keuntungan dari kondisi tersebut.<sup>63</sup> Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu untuk mengurangi timbulnya kerancuan dan multi interpretasi, maka setiap perusahaan pemberi pekerjaan dalam *outsourcing* perlu membuat dan menetapkan skema proses produksi suatu barang atau jasa sehingga dapat ditentukan pekerjaan utama/pokok (*core business*), di luar itu berarti pekerjaan penunjang.

Menentukan bagian pekerjaan yang dioutsourcing merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan pemakai jasa *outsourcing* atau perusahaan pemberi pekerjaan. Keputusan tersebut harus dibuat dengan analisa dan pertimbangan yang tepat.

Ada hal-hal yang disarankan atau tidak disarankan untuk di *outsourcing* dan empat faktor kritis yang harus dipertimbangkan dalam setiap keputusan *outsourcing*, yaitu:<sup>64</sup>

1. Hal-hal yang disarankan untuk dioutsourcing, yakni: pemikiran awal yang berkembang, yang harus dioutsourcing adalah hal yang diluar bisnis inti perusahaan. Perusahaan cukup konsentrasi pada bisnis intinya. Dalam pemikiran selanjutnya banyak fungsi dari bisnis inti juga harus dioutsorce.

---

<sup>63</sup> Adrian Sutedi, Op.cit., hlm. 222-223.

<sup>64</sup> Chandra Suwondo, Op.cit, hlm. 72

2. Hal-hal yang tidak disarankan untuk di*outsourced*; yaitu fungsi utama dari bisnis inti perusahaan, yakni *strategic thinking* yang merupakan kekayaan intelektual dari perusahaan.

Kekayaan intelektual (kemampuan inti) perusahaan adalah karakteristik keahlian atau pengetahuan yang diperlukan untuk menangani produk-produk atau fungsi-fungsi perusahaan, yaitu: 1) fleksibel; 2) flat form jangka panjang; 3) terbatas dalam jumlah; 4) sumber-sumber untuk (khas) yang mempengaruhi mata rantai proses pada suatu perusahaan; 5) area dimana perusahaan dapat mendominasi; 5) elemen-elemen yang penting bagi nasabah; dan 6) sebagai perekat dalam sistem organisasi.

3. Faktor kritis yang harus diperhitungkan dalam keputusan *outsourcing* menurut Gliedman Chip,<sup>65</sup> yaitu:

- 1) Biaya, yaitu berkaitan dengan seluruh pengeluaran yang relevan dengan suatu pekerjaan (proyek) harus dibandingkan antara biaya ketika pekerjaan itu ditangani *in-house*, dan ketika dilakukan dengan *outsourcing*. Biaya yang dimaksud berhubungan dengan perangkat keras, perangkat lunak, personil (pekerja), biaya konsultasi dan biaya lain-lain.
- 2) Keuntungan, yaitu menentukan keuntungan langsung dari pelaksanaan *outsourcing*, seperti penghematan, perputaran uang yang lebih cepat, tersedianya sistem yang lebih modern, dan lain-lain.
- 3) Fleksibilitas, menuliskan semua keuntungan langsung dari *outsourcing* dari berbagai pilihan *outsourcing* yang memberi harapan keuntungan paling maksimal.
- 4) Risiko, yaitu menempatkan nilai moneter pada suatu kepastian dengan mengidentifikasi faktor risiko utama, mengukur pengaruhnya pada perkiraan biaya/keuntungan, dan kemudian menghasilkan risiko mengatur biaya dan keuntungan.

Seperti yang telah diuraikan di atas, biasanya aktivitas yang dapat di*outsourced* adalah aktivitas penunjang, atau bukan aktivitas bisnis utama perusahaan (*core-business*), sedangkan bisnis utama tetap dilaksanakan sendiri. Menentukan aktivitas itu *core* atau *non-core business* sering kali memang agak sukar untuk membedakan hal ini.

---

<sup>65</sup> Dikutip dari Chandra Suwondo, Ibid, hlm. 78-81



Untuk membantu menentukan aktivitas *core business* adalah dengan menjawab pertanyaan, apakah hasil utama dari perusahaan itu? Jawaban yang mengatakan proses utama terakhir yang menghasilkan hasil utama tersebut dapat disebut sebagai *core business*.<sup>66</sup> Misalnya, perusahaan pembuatan mobil. Hasil utama dari perusahaan adalah mobil (utuh, lengkap, sudah terakit). Proses utama dari pembuatan mobil adalah “merakit” (*assembling*) mobil termasuk “men-test”. Jadi, ini menjadi bisnis utamanya. Sementara proses atau aktivitas-aktivitas lain bukan bisnis utama, seperti: pembuatan suku cadang, perakitan komponen barang pengangkutan suku cadang, pergudangan, pemasaran, jasa boga untuk pekerja, pemeliharaan peralatan dan mesin-mesin.

Dari paparan di atas dapat dikatakan bahwa yang layak dilakukan sendiri adalah bisnis utama dan yang di-*outsource* adalah bukan bisnis utama bukanlah suatu aksioma atau harga mati, tetapi kebiasaan yang banyak dilakukan oleh perusahaan berdasarkan logika yang sudah dijelaskan di depan. Pemilihannya masih tetap harus didasarkan atas penelitian dan studi, mana yang paling menguntungkan perusahaan. Ada perusahaan yang memandang bahwa diantara bukan bisnis utama, ada beberapa yang masih perlu dilakukan sendiri karena berbagai pertimbangan antara lain: dari segi keamanan, dipandang lebih terjamin apabila tetap dilakukan/dikerjakan sendiri. Tidak atau belum ada pihak ketiga yang mampu melakukan kegiatan yang bersangkutan secara lebih baik atau professional.

#### **4. Kepastian Hukum Bentuk Badan Hukum Perusahaan Outsourcing**

Sebelum menguraikan mengenai bentuk perusahaan *outsourcing*, terlebih dahulu akan diuraikan mengenai perusahaan yang berbadan hukum (perusahaan badan hukum) pada umumnya.

Badan hukum merupakan terjemahan dari bahasa Belanda, yaitu *rechtspersoon*, atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *legal person*. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak ditemui pengertian badan hukum. Oleh karena itu harus dicari pengertian badan hukum di luar undang-undang tersebut.

---

<sup>66</sup> Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, Op.cit, hlm. 11

Menurut Purnadi Purbacaraka dan Agus Broto Susilo dalam Chidir Ali, pengertian pribadi hukum (istilah yang mereka gunakan untuk menyebut badan hukum) ialah:<sup>67</sup>

“Suatu badan yang memiliki harta kekayaan yang terlepas dari anggota-anggotanya, dianggap sebagai subyek hukum memunyai kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum, memunyai tanggung jawab dan memiliki hak-hak serta kewajiban-kewajiban seperti yang dimiliki oleh seseorang, pribadi hukum ini memiliki kekayaan sendiri, memunyai pengurus atau pengelola dapat bertindak sendiri sebagai pihak dalam suatu perjanjian”.

E. Utrecht,<sup>68</sup> mengatakan:

“Badan hukum (*rechtspersoon*) yaitu badan yang menurut hukum berkuasa (berwenang) menjadi pendukung hak, selanjutnya dijelaskan, bahwa badan hukum ialah setiap pendukung hak yang tidak berjiwa, atau lebih tepat yang bukan manusia.... yang menjadi penting bagi pergaulan hukum ialah hak badan hukum itu memunyai kekayaan (*vermogen*) yang sama sekali terpisah dari kekayaan anggotanya, yaitu dalam hal badan hukum itu berupa korporasi. Hak dan kewajiban badan hukum sama sekali terpisah dari hak dan kewajiban anggotanya ....”

Sedangkan menurut R. Subekti, yaitu:<sup>69</sup>

“Badan hukum pada pokoknya adalah suatu badan atau perkumpulan yang dapat memiliki hak-hak dan dapat melakukan perbuatan seperti seorang manusia, serta memiliki kekayaan sendiri, dapat digugat atau menggugat di depan hukum.”

Badan hukum merupakan subyek dalam peristiwa hukum, yang dapat bertindak dan bertanggungjawab seperti manusia, yakni sebagai pendukung hak dan kewajiban. Suatu badan hukum setelah memenuhi syarat-syarat tertentu, dapat dianggap sebagai orang yang merupakan pembawa hak, dan karenanya dapat menjalankan hak-hak seperti orang biasa. Sebagai badan hukum, maka badan hukum juga dapat digugat atau menggugat atas suatu peristiwa hukum tertentu di pengadilan.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> Chidir Ali, *Badan Hukum*, (Bandung: PT. Alumni, 2005), hlm. 20

<sup>68</sup> Ibid., hlm. 18.

<sup>69</sup> R. Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: PT. Intermasa, 2003), hlm. 21

<sup>70</sup> Chidir Ali, *Op.cit*, hlm. 30

Mencermati pengertian badan hukum di atas maka badan hukum memiliki unsur-unsur:

- 1) Merupakan perkumpulan orang atau organisasi;
- 2) Ada kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum;
- 3) Memunyai harta kekayaan sendiri;
- 4) Memunyai pengurus;
- 5) Memunyai hak dan kewajiban; dan
- 6) Dapat digugat atau menggugat di depan pengadilan.<sup>71</sup>

Untuk mengetahui suatu perusahaan badan hukum atau tidak, maka perlu mencermati pengertian perusahaan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 ayat (6) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

“Yang dimaksud dengan perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka tidak semua perusahaan dapat disebut sebagai badan hukum, karena perusahaan bisa berupa perorangan, memiliki harta yang tidak terpisah dengan perusahaan. Sedangkan dalam badan hukum tidak bisa. Hal ini berarti bahwa perusahaan perseorangan tidak diperbolehkan ikut bisnis *outsourcing*.

Ketentuan tentang keharusan bahwa hanya perusahaan yang berbadan hukum yang bisa melakukan bisnis *outsourcing* atau sebagai perusahaan penerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan telah ditetapkan dengan tegas dalam Pasal 65 ayat (3), UU No. 13 Tahun 2003 yang dengan lengkap sudah dikutip pada uraian sebelumnya. Penjelasan mengenai batasan perusahaan berbentuk badan hukum tersebut tidak ada dalam UU No. 13 Tahun 2003 termasuk dalam penjelasannya, sehingga untuk mengetahui jenis dan bentuk badan hukum dimaksud Pasal 65 ayat

---

<sup>71</sup> Ibid.

(1) tersebut, harus dilihat peraturan perundang-undangan yang mengatur jenis-jenis badan hukum yang ada di Indonesia.

Badan hukum yang dikenal dalam perundang-undangan di Indonesia, yaitu:<sup>72</sup>

1. Perseroan Terbatas (PT)

Definisi Perseroan Terbatas diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut UUPT 2007). Pasal 1 angka 1 UUPT 2007, menentukan:

“Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini dan peraturan pelaksanaannya”.

Perseroan Terbatas sebagai badan hukum dipandang jelas, karena itu memiliki harta kekayaan sendiri yang diurus oleh pengurusnya, dan dapat melakukan segala transaksi untuk mencapai tujuannya. Dalam melakukan kegiatan perseroan, yang dilihat bukan pengurusnya atau jabatannya, tetapi yang harus dilihat adalah perseroannya, meskipun yang melakukan perbuatan itu pengurusnya, namun yang bertanggung jawab tetap perseroannya (badan hukum).

Perseroan Terbatas merupakan badan hukum (*personal entity*), yaitu badan hukum mandiri (*person standing in judicio*) yang memiliki sifat dan kualitas yang berbeda dari bentuk usaha yang lain, yang dikenal sebagai karakteristik suatu PT yaitu sebagai berikut:<sup>73</sup>

- 1) Sebagai asosiasi modal;
- 2) Kekayaan dan utang PT adalah terpisah dari kekayaan dan utang pemegang saham;
- 3) Pemegang saham:
  - a. Bertanggung jawab hanya pada apa yang diserahkan, atau bertanggung jawab terbatas (*limited liability*).

---

<sup>72</sup> Gatot Supramono, Hukum Perseroan Terbatas, (Jakarta: Djambatan, 2009), hlm. 8

<sup>73</sup> I.G. Rai Widjaya, Hukum Perusahaan, (Bekasi: Kasaint Blanc), hlm. 143

- b. Tidak bertanggungjawab atas kerugian perseroan (PT) melebihi nilai saham yang telah diambilnya.
- c. Tidak bertanggungjawab secara pribadi atas perikatan yang dibuat atas nama perseroan.
- d. Adanya pemisahan fungsi antara pemegang saham dan pengurus atau direksi.
- e. Memiliki komisaris yang berfungsi sebagai pengawas.
- f. Kekuasaan tertinggi berada pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Sekalipun dalam PT dikenal tanggung jawab terbatas (*limited liability*), namun tanggungjawab tersebut bisa saja hapus apabila syarat-syarat pendirian PT tidak terpenuhi, atau apabila pemegang saham terbukti memunyai itikad buruk (*bodfaith*) memanfaatkan perseroan semata-mata untuk kepentingan pribadi. Tindakan lain yang membatalkan keterbatasan tanggungjawab tersebut yakni apabila pemegang saham terbukti melakukan perbuatan melawan hukum berupa pemanfaatan kekayaan perseroan untuk kepentingan pribadi, sehingga tidak mencukupi untuk membayar kewajiban perseroan.<sup>74</sup>

Pendirian PT didasarkan pada asas kontraktual atau perjanjian, artinya pendirian tersebut harus dilakukan oleh sekurang-kurangnya dua (2) orang, karena tidak mungkin hanya oleh satu (1) orang membuat perjanjian. Setiap perjanjian yang terjadi, setidaknya-tidaknya harus melibatkan dua orang atau lebih.

Persyaratan pendirian PT yaitu, harus dibuat dengan akta otentik, yakni dihadapan notaris. Kelalaian dalam pembuatan akta otentik tersebut mengancam kebatalan dari badan hukum. PT. baru dianggap sah setelah mendapat pengesahan dari Kementerian Hukum dan HAM, didaftarkan di Pengadilan Negeri, dan diumumkan dalam Berita Negara.

## 2. Koperasi

Koperasi merupakan salah satu bentuk badan hukum yang dibentuk sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun yang berperan serta mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Koperasi yang merupakan

---

<sup>74</sup> Sehat Damanik, Op.cit, hlm. 33

pengimplementasian dari Pasal 33 UUDNRI 1945 diatur dalam Undang-Undang Nomor: 25 Tahun 1992 (selanjutnya disebut UU Koperasi 1992).

Pengertian koperasi menurut Pasal 1 ayat (1) UU Koperasi 1992 adalah:

“Badan usaha yang beranggotakan orang perseorangan atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas kekeluargaan”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa pendirian koperasi harus berdasarkan asas kekeluargaan dan prinsip-prinsip koperasi. Adapun prinsip-prinsip koperasi tersebut adalah:

- 1) Keanggotaan bersifat sukarela;
- 2) Pengelolaan dilakukan secara demokratis;
- 3) Pembagian sisa hasil usaha dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya sisa usaha masing-masing anggota;
- 4) Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal;
- 5) Kemandirian.<sup>75</sup>

Jadi usaha koperasi diidentikkan dengan prinsip demokrasi, yaitu dari anggota, oleh anggota dan untuk kepentingan anggota. Berdasarkan prinsip-prinsip koperasi tersebut, maka tujuan pendirian koperasi pada awalnya hanya difokuskan pada kemajuan/kesejahteraan anggotanya. Namun karena perkembangan usaha koperasi ternyata sangat pesat dan dekat dengan kepentingan masyarakat luas, maka tujuannya tidak lagi sekedar mensejahterakan anggotanya, melainkan juga kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Suatu koperasi dianggap memenuhi syarat sebagai badan hukum apabila didirikan oleh sekurang-kurangnya 20 orang untuk koperasi primer, dan sekurang-kurangnya oleh 3 (tiga) koperasi untuk koperasi sekunder. Kemudian oleh pendiri koperasi diajukan permintaan tertulis yang disertai akta pendirian koperasi untuk disahkan oleh pemerintah (Dinas Koperasi setempat).

---

<sup>75</sup> Johannes Ibrahim, *Hukum Organisasi Perusahaan Pola Kemitraan dan Badan Hukum*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2006), hlm. 54

Pengesahan akta pendirian yang didalamnya berisi Anggaran Dasar Koperasi kemudian diumumkan dalam Berita Negara.<sup>76</sup>

Yang bertanggung jawab dalam menjalankan koperasi adalah pengurus, yang bertugas mengelola koperasi dan usahanya secara keseluruhan. Dalam pengelolaan tersebut, pengurus juga mengajukan rencana anggaran pendapatan koperasi, mengadakan rapat anggota, mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, menyelenggarakan pembukuan, mewakili koperasi bertindak ke dalam dan ke luar, melakukan tindakan-tindakan lain sesuai dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Koperasi.

Dalam pelaksanaan tugasnya, pengurus diawasi badan pengawas yang dipilih oleh anggota koperasi dalam rapat anggota. Pengawas tersebut bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan pengelolaan koperasi serta membuat laporan pengawasannya untuk disampaikan dalam rapat anggota.

### 3. Yayasan

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Yayasan (selanjutnya disebut UU Yayasan) yang merupakan pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan, yang dimaksud dengan yayasan adalah:

“Badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu dibidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan, yang tidak memunyai anggota”.

Dari definisi di atas, dapat digambarkan bahwa yayasan memiliki tujuan dalam bidang-bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan. Dalam melakukan kegiatan usahanya yayasan dapat mendirikan badan usaha atau ikut serta dalam suatu badan usaha yang sesuai dengan tujuan pendiriannya serta tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>77</sup>

Jadi dalam perkembangannya ternyata terjadi pergeseran tujuan yayasan, yang semula murni kegiatan sosial, keagamaan, dan

---

<sup>76</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 122-123 Lihat juga Eddi Supandi, *Beberapa Hal dan Catatan Berupa Tanyajawab Hukum Bisnis*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2003), hlm. 79-81

<sup>77</sup> Johannes Ibrahim, *Op.cit*, hlm. 58

kemanusiaan berubah menjadi kegiatan sosial bertendensi bisnis untuk meraih keuntungan.

Pendirian yayasan dapat dilakukan dengan akta pendirian Notaris atau surat wasiat. Akta pendirian tersebut harus mendapat pengesahan menteri melalui Kepala Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang wilayah kerjanya meliputi kedudukan yayasan tersebut. Untuk memperoleh status badan hukum, selanjutnya akta pendirian yang sudah disahkan tersebut wajib diumumkan dalam Tambahan Berita Negara melalui permohonan oleh pengurus yayasan kepada Kepala Kantor Percetakan Republik Indonesia, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 9, Pasal 11 dan Pasal 24 UU Yayasan.

Tidak adanya batasan yang tegas dan juga mengenai bentuk/jenis badan hukum yang ditunjuk atau sebagai perusahaan yang menerima sebagian pelaksanaan pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) di dalam UU No. 13 Tahun 2003, maka dapat diartikan semua badan hukum yang telah dijelaskan di atas, yaitu: Perseroan Terbatas (PT), Koperasi, dan Yayasan dapat melakukan bisnis *outsourcing* atau menjadi perusahaan *outsourcing*.

Namun perlu diingat bahwa oleh karena hakekat atau tujuan *outsourcing* adalah efisien. Jadi produktivitas bisnis yang kompetitif, maka sudah tentu perusahaan pemberi pekerjaan akan melihat jenis perusahaan yang berbadan hukum tersebut apakah memiliki kualifikasi standar minimal yang dibutuhkan perusahaan. Terutama berkaitan dengan kompetensi sumber daya baik sumberdaya manusia maupun sumber daya sarana dan prasarana yang memadai dari perusahaan badan hukum tersebut untuk diajak bermitra usaha sebagai perusahaan *outsourcing*. Jadi jika perusahaan atau badan usaha yang berbadan hukum (PT, Koperasi, Yayasan) tersebut memenuhi standar kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan pemberi pekerjaan, maka PT, Koperasi dan Yayasan dapat menjadi perusahaan *outsourcing*.

Sebagai catatan, untuk yayasan tampaknya agak sulit dalam memenuhi standar kualifikasi bisnis *outsourcing*, karena karakteristik yayasan yang bertujuan pada dasarnya adalah kegiatan/usaha sosial, keagamaan, dan kemanusiaan yang walaupun belakangan berkembang ke arah bisnis, namun tetap bukan



merupakan *business oriented*. Karena itu jelas akan menjadi salah satu faktor yang kurang mendukung dalam kegiatan atau menjadi perusahaan *outsourcing*.

Demikian halnya dengan Koperasi, yang didasarkan atas asas kekeluargaan dan prinsip dari anggota, oleh anggota, untuk anggota. Artinya pada dasarnya usaha itu adalah usaha bersama dari oleh dan untuk anggota dalam mencapai tujuan keuntungan usaha yang dilaksanakan, yang walaupun pada akhirnya dalam perkembangan adalah untuk kesejahteraan seluruh masyarakat, tampaknya juga akan menjadi sandungan dalam melaksanakan bisnis *outsourcing* atau menjadi perusahaan *outsourcing*.

Dalam kaitan dengan koperasi menjadi perusahaan *outsourcing* atau penyedia jasa pekerja/buruh, menarik untuk menengahkan pandangan Odie Hudiyanto, Sekretaris Umum Federasi Serikat Pekerja Mandiri menyimpulkan, bahwa *outsourcing* tidak akan pernah dapat memberikan jaminan pekerjaan dan terpenuhinya hak-hak normatif buruh. Koperasi yang menjadi agen *outsourcing* tidak akan dapat mensejahterakan dan meningkatkan kualitas kehidupan manusia seperti yang diatur dalam UU Koperasi No. 25 Tahun 1992. Pada kedudukan normatif memang koperasi dapat menjadi penyedia jasa pekerja/buruh seperti tertulis juga dalam Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004, tetapi secara empiris bahwa *outsourcing* adalah suatu sistem yang tidak mendukung peningkatan kualitas kehidupan manusia harus dibuktikan, kalau perlu dilakukan *judicial review*.<sup>78</sup>

Penetapan syarat harus berbadan hukum bagi perusahaan *outsourcing*, mungkin dilatarbelakangi masih banyaknya perusahaan di Indonesia yang tingkat kesadarannya sangat rendah dalam pertanggungjawaban hukum khususnya terhadap pekerja/buruh, pelestarian lingkungan, pajak dan lain-lain. Bahkan perusahaan-perusahaan yang telah berbadan hukum masih tetap kerap melakukan pencemaran dan penipuan/penggelapan pajak. Ketika pencemaran lingkungan atau penggelapan pajak terjadi, pemerintah sering tidak dapat berbuat banyak untuk mengembalikan kerugian yang diderita masyarakat atau negara. Jika

---

<sup>78</sup> [www.hukumonline.com/detail.20oktober2008](http://www.hukumonline.com/detail.20oktober2008)

perusahaan yang berbadan hukum bisa berbuat demikian, terlebih lebih lagi yang tidak badan hukum pasti kondisinya akan lebih parah.<sup>79</sup>

Melalui ketentuan Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004 serta Pasal 1 angka 4 Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004, pemerintah Indonesia menghendaki adanya tanggung jawab penuh berupa perlindungan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Karena itulah apabila penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) ternyata tidak berbadan hukum, maka status hubungan kerja pekerja/buruh yang semula dengan penerima pekerjaan, demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini ditentukan dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diuraikan di depan. Ketentuan ini dapat dimaknai secara analogi bahwa tanggung jawab pemenuhan syarat, harus berbadan hukum tersebut bukan hanya terletak pada perusahaan penerima pekerja (perusahaan *outsourcing*), melainkan juga pada perusahaan pemberi pekerjaan. Penegasan keharusan juga sangat erat kaitannya dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan *outsourcing*, yang oleh undang-undang ditetapkan setidaknya-tidaknya harus sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

Dengan latar belakang berbagai pertimbangan tersebut di atas yang pada intinya adalah dalam rangka lebih memberikan jaminan perlindungan hukum yang bermuara pada adanya kepastian hukum bagi pekerja *outsourcing*. Demikian juga dengan memahami karakteristik PT sebagai perusahaan yang *business oriented* (*profit oriented*) karena merupakan asosiasi modal, dengan tanggung jawab hukum yang jelas, dan dinamis dalam perkembangan persaingan global, maka tidak berlebihan kalau dikatakan bahwa perusahaan *outsourcing* yang ideal di Indonesia adalah yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT). artinya dapat saja perusahaan *outsourcing* itu berbentuk badan hukum yang lain yaitu

---

<sup>79</sup> Sehat Damanik, Op.cit, hlm. 36

koperasi atau yayasan tetapi tidaklah idial karena belum memadai dengan tuntutan kebutuhan perusahaan pemberi pekerjaan, yaitu efisiensi dan kompetitif.

Sebagai salah satu syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan (*outsourcing*) adalah perusahaan penerima pekerjaan baik itu perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum sebagaimana ditentukan dalam pasal 65 ayat (3) dan Pasal 66 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003. Dalam hal perusahaan penerima pekerjaan tersebut tidak berbadan hukum, maka demi hukum status hubungan kerja beralih dari perusahaan penerima pekerjaan kepada perusahaan pemberi pekerjaan sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.

Ketentuan perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum diperlukan, karena banyak perusahaan penerima pekerjaan yang tidak bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja/buruh menjadi terlantar. Oleh karena itu, berbadan hukum menjadi sangat penting agar tidak bisa menghindar dari tanggung jawab.<sup>80</sup> Dengan kata lain, keharusan berbadan hukum bagi perusahaan penerima pekerjaan dimaksudkan agar pengaturan tersebut dapat menjamin adanya kepastian hukum dengan memberikan tanggung jawab kepada perusahaan penerima pekerjaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja/buruh. Kemudian dengan diberlakukannya Kepmenakertrans No. Kep.220/MEN/XI/2004, dalam Pasal 3 dan Pasal 4-nya memberikan perkecualian, bahwa dalam hal-hal tertentu perusahaan penerima pekerjaan dalam hal ini perusahaan pemborong pekerjaan diperbolehkan tidak berbadan hukum. Begitu juga dalam pengaturan perusahaan pemborong pekerjaan yang diatur di dalam Pasal 1601 b sampai Pasal 1604 KUHPerdata tidak ada keharusan berbadan hukum.

Pengaturan antara UU No.13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. Kep.220/Men/X/2004 mengenai badan hukum perusahaan penerima pekerjaan tidak sinkrun atau terdapat konflik norma, dimana UU No. 13 Tahun 2003 mengharuskan perusahaan penerima pekerjaan berbentuk badan hukum, sebaliknya dalam KUHPerdata tidak mengharuskan berbadan hukum, sedangkan Kepmanakertrans No.

---

<sup>80</sup> Ibid, hlm. 221.

Kep.220/Men/X/2004 dalam hal-hal tertentu membolehkan tidak berbadan hukum. Pengaturan ini menimbulkan adanya ketidakpastian hukum karena terdapat pengaturan yang tidak konsisten. Namun, dalam ilmu hukum persoalan konflik norma dapat diselesaikan dengan asas preferensi hukum,<sup>81</sup> yaitu asas *lex superior derogat legi inferior*. Artinya ketentuan hukum yang memiliki kedudukan lebih tinggi mengenyampingkan ketentuan hukum yang memiliki kedudukan lebih rendah. Dengan kata lain ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 yang mengharuskan perusahaan penerima pekerjaan berbadan hukum mengenyampingkan ketentuan yang diatur dalam Kepmenakertrans No. Kep.220/MEN/X/2004, yang memperbolehkan dalam hal-hal tertentu perusahaan penerima pekerjaan tidak berstatus badan hukum. Ketidaksinkronan UU No. 13 Tahun 2003 dengan KUH Perdata berkenaan dengan pengaturan perusahaan pemborongan pekerjaan dapat digunakan asas "*lex posterior derogat legi priori*" artinya ketentuan atau peraturan hukum yang belakangan mengenyampingkan ketentuan atau peraturan hukum yang terdahulu. Dalam hal ini UU No. 13 Tahun 2003 mengenyampingkan ketentuan yang diatur dalam KUH Perdata.

Adalah teori Stufenbau (teori perjenjangan norma hukum) dari Hans Kelsen yang relevan dipergunakan dalam menjelaskan konflik norma tersebut di atas sehingga dapat memperjelas kepastian hukum pengaturan bentuk usaha perusahaan penerima pekerjaan yang bermuara pada adanya kepastian hukum dalam perlindungan hukum hak-hak pekerja *outsourcing*. Menurut teori Stufenbau, hukum yang dianut oleh negara Indonesia merupakan suatu sistem hukum yang tersusun secara hirarkis sehingga berlapis-lapis dan berjenjang.<sup>82</sup>

Hans-Kelsen mengemukakan tentang tertib hukum dalam proses pembentukan hukum yang bersifat hirarkis dan dinamis. Tertib hukum itu oleh Hans-Kelsen disebutnya sebagai: *the legal order is a system of norm. The question than arises: what is it that makes a system out of multitudes of norm? This question in cluse connection with the question as to the reason of validity of a norm*".<sup>83</sup> Dia memandang tertib hukum itu

---

<sup>81</sup> Philipus M. Hadjon & Tatiek Sri Djatmiati, Op.cit, hlm.31

<sup>82</sup> Hans-Kelsen, Teori Hukum Murni, alih bahasa Soemardi (Bandung: Rini Press, 1995), hlm. 126. Lihat juga Theo Huijibers, Filsafat Hukum, (Yogyakarta: Kanisius, 1990), hlm. 43-44.

<sup>83</sup> Hans-Kelsen, General Theory of Law and States, terjemahan Bahasa Inggris oleh Andres Wedberg (New York: Russell, 1961), hlm. 110-111.

sebagai suatu “*stufenbau*” dari beberapa tangga pembentukan hukum. Adanya pembentukan hukum oleh tingkat yang lebih rendah, yaitu pembentukan yang kepadanya telah didelegasikan wewenang pada adanya suatu pembentukan hukum yang lebih tinggi, yaitu pembentukan hukum oleh yang mendelegasikan pada akhirnya mengenai berlakunya keseluruhan tertib hukum itu dapat dikembalikan pada suatu yang berakar dalam suatu “*grundnorm*”. Tentang hal ini, Kelsen menyebutkan:

*“a norm the validity of which cannot be derived from a superior norm we call a “basic” norm. All norms whose validity may be traced back to one and the same basic norm form a system of norms, or an order”*<sup>84</sup>

Melalui “*grundnorm*” terjadi kesatuan di dalam proses pembentukan hukum yang dinamis dan di dalam tertib hukum yang memang ditimbulkan oleh “*grundnorm*”. Hal ini berarti bahwa “*grundnorm*” merupakan suatu norma yang tidak dideduksikan lagi dari sumber lainnya. Artinya, “*grundnorm*” merupakan norma dasar yang keberadaannya dan keabsahannya bukan merupakan bagian dari hukum positif. Di sini terlihat bahwa pandangan Kelsen tentang “*grundnorm*” bukan merupakan sesuatu yang berbentuk tertulis akan tetapi merupakan:

*“One may describe the grundnorm as a constitution in the transcendental logical sense, as distinct from the constitution in the positive legal sense. The latter is the constitution posited by human acts of will, the validity of which is based on the assumed (vorausgesetzte) basic norm.”*<sup>85</sup>

Lebih jelas lagi jika diperhatikan bahwa apa yang disebutkan sebagai berikut:

*“The basic norm is not created in a legal procedure by a law creating organ....by a legal act...it is valid because it is presupposed to be valid, and it is presupposed to be valid because without this presupposition no human act could be interpreted as a legal act specially as a norm creating act”*.<sup>86</sup>

Indonesia juga mengenal tata urutan perundang-undangan menurut *Stufenbau Theory* Hans Kelsen.<sup>87</sup> Hal ini dapat dilihat dalam Tap MPRS No. XX/MPRS/1996 tentang Memorandum DPR-GR mengenai sumber tertib hukum Republik Indonesia dan tata urutan

---

<sup>84</sup> Hans-Kelsen, Op.cit., hlm. 116.

<sup>85</sup> Ibid.

<sup>86</sup> Ibid., hlm.115

<sup>87</sup> Theo Huijibers, Loc.cit.

perundang-undangan. Tap ini kemudian dicabut dengan Tap MPR No. III/MPR/2000 tentang sumber hukum dan tata urutannya. Sumber hukum terdiri dari Pancasila dan UUD NRI 1945, sedangkan tata urutan peraturan perundang-undangan dari undang-undang, peraturan pengganti undang-undang (perpu) dan seterusnya hingga peraturan daerah (perda). Mengenai tata urutan perundang-undangan, kemudian diatur dalam UU UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Semua peraturan hukum yang berlaku tidak boleh bertentangan dengan ketentuan hukum yang lebih tinggi sesuai dengan tata urutan perundang-undangan.

Dalam Pasal 7 UU No. 12 Tahun 2011 ditentukan:

“Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan adalah sebagai berikut:

- a. Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR);
- c. Undang-Undang
- d. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu)
- e. Peraturan Pemerintah;
- f. Peraturan Presiden;
- g. Peraturan Daerah Propinsi;
- h. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Mengikuti pemikiran Hans-Kelsen, timbul pertanyaan tentang apa yang menjadi *grundnorm* dari peraturan atau hukum Indonesia? Dalam banyak literatur jelas dikemukakan bahwa Pancasila adalah *grundnorm* atau norma dasar yang merupakan sumber dari segala sumber hukum yang berlaku dan yang akan diberlakukan di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari pandangan yang mengatakan bahwa Pancasila berkedudukan sebagai landasan unsur konstitutif dan regulatif, sebagai *grundnorm* sumbernya dari segala sumber hukum, dan landasan filosofis dari keseluruhan bangunan hukum nasional dan pelbagai manifestasi budaya yang lain dari Indonesia yang memancarkan dan menghadirkan “*Geistlichen Hintergrund*” yang khas.<sup>88</sup> Dengan demikian hukum tidak terlepas dari nilai yang berlaku di masyarakat, bahkan dapat dikatakan bahwa hukum itu merupakan

---

<sup>88</sup> Kusumo Sisworo dalam Soejoedi, Pancasila Sebagai Sumber Tertib Hukum di Indonesia, (Yogyakarta: Litera Offset, 1999), hlm. 12.

pencerminan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat. Hukum yang baik adalah hukum yang sesuai dengan yang hidup dalam masyarakat. Ini berarti bahwa hukum positif Indonesia bersumber pada nilai, yaitu nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila yang merupakan asas kerohanian negara Indonesia.

Jika konsep *grundnorm* menurut teori hukum murni Kelsen, dihubungkan dengan Pancasila sebagai norma dasar pembentukan hukum Indonesia, sangat sulit untuk menempatkan atau bahkan tidak mungkin memposisikan teori hukum murni tersebut untuk menafsirkan Pancasila sebagai *grundnorm*. Alasannya, dilihat dari sudut pandang teori hukum, teori hukum murni Kelsen secara tegas memisahkan hukum dengan moral. Hal ini dapat dilihat dari teori Kelsen yang mengatakan: suatu analisis tentang struktur hukum positif yang dilakukan seaksak mungkin, suatu analisis yang bebas dari semua pendapat etik atau politik mengenai nilai.<sup>89</sup> Pancasila sebagai pandangan hidup, sebagai sumber dari segala sumber hukum atau sebagai asas kerohanian syarat dengan nilai moral. Oleh karena itu teori hukum murni tidak mungkin menjelaskan Pancasila sebagai *grundnorm*.<sup>90</sup>

*Grundnorm* merupakan sistem nilai, dalam esensinya sistem nilai itu dapat dibedakan menjadi nilai dasar dan nilai tujuan. Sebagai nilai dasar berarti merupakan sumber nilai bagi pembuat kebijakan dan juga sebagai pembatas dalam implementasinya, sebagai landasan dan acuan untuk mencapai atau memperjuangkan sesuatu. Sedangkan sebagai nilai tujuan berarti merupakan sesuatu yang harus dan layak untuk diperjuangkan. Sistem ini mempunyai peranan penting dalam hubungannya dengan pembentukan hukum, sistem dan nilai ini diejawantahkan ke dalam berbagai asas hukum dan kaidah hukum yang secara keseluruhan mewujudkan sebagai sistem hukum.

Ketidakpastian hukum berkenaan adanya konflik norma (*conflict norm*) dalam pengaturan badan hukum perusahaan pemborong pekerjaan tersebut di atas, jika disimak dari makna Pasal 3 ayat (2) dan Pasal 4 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep. 220/MEN/X/2004 tersebut dapat dikatakan bahwa hal ini terjadi disebabkan oleh adanya pertimbangan pemerintah, yaitu:

---

<sup>89</sup> Bahder John Nasution, Op.cit., hlm. 89.

<sup>90</sup> Ibid.

1. Melindungi dan merangsang tumbuh berkembangnya perusahaan pemborongan pekerjaan dibidang pengadaan barang.
2. Melindungi dan memberikan kesempatan berusaha kepada perusahaan-perusahaan kecil dibidang pemborongan pekerjaan yang bergerak dalam jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang mempekerjakan pekerja kurang dari 10 orang.
3. Mengatasi keadaan suatu daerah belum ada atau tidak adanya perusahaan pemborongan pekerjaan yang memenuhi kualifikasi sebagai perusahaan *outsourcing*.

Bagaimanapun pertimbangan pemerintah tersebut, tetap hal ini merupakan pelanggaran terhadap norma hukum yang lebih tinggi yaitu terhadap Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini tentu tidak dapat dibenarkan karena berdampak tidak adanya kepastian hukum pekerja *outsourcing*, yang justru hendak dilindungi hak-haknya oleh pemerintah.

Dari segi teori hukum penjejangan norma (*stufen bau teory*) yang dimatori Hans-Kelsen, kemudian diteruskan oleh muridnya yaitu Han-Nawaskey, bahwa komplik norma seperti itu tidak dibenarkan karena dalam sistem hukum tidak diperbolehkan norma yang lebih rendah dalam hal ini Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004 bertentangan dengan norma yang lebih tinggi, yaitu UU No. 13 Tahun 2004. Dalam kondisi konflik norma seperti ini dapat diselesaikan dengan mengacu asas preperensi hukum, yaitu "*lex superior derogat legi inperior*" artinya ketentuan hukum yang lebih tinggi dalam hal ini UU No. 13 Tahun 2003 mengenyampingkan ketentuan hukum yang lebih rendah (Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004).

Bilamana keharusan berbadan hukum bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima penyerahan pekerjaan (*outsourcing*) dari pemberi pekerjaan dilihat dari ketentuan Pasal 1 ayat (4) Kepmenakertrans No. Kep.101/MEN/VI/2004, tampaknya telah sesuai atau sinkron dengan ketentuan Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2004.

Konflik norma pengaturan bentuk badan usaha perusahaan *outsourcing* antara UU No. 13 Tahun 2003 yang mengharuskan berbadan hukum dan Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004 yang dalam hal tertentu boleh tidak berbadan hukum, jika dilihat dari



teori hukum, teori hukum *stufenbau* Hans Kelsen, maka dapat dikatakan Kepmenakertrans No. 220/MEN/X/2004 yang membolehkan perusahaan *outsourcing* tidak berbadan hukum, tidak mempunyai kekuatan mengikat atau tidak memiliki keabsahan yuridis. Dengan kata lain tidak berlaku karena bertentangan dengan norma hukum yang lebih tinggi yaitu harus berbadan hukum sesuai dengan ketentuan di dalam UU No. 13 Tahun 2003. Bilamana teori *stufenbau* ini dan asas preferensi hukum "*lex superior*" diberlakukan dalam kenyataan, maka dari segi wujud bentuk badan usaha perusahaan *outsourcing* yang berbadan hukum akan dapat menjamin kepastian hukum yang bersamaan dengan itu pula akan lebih memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing*, daripada perusahaan *outsourcing* tidak berbadan hukum. Sebaliknya, ketika dalam pelaksanaannya perusahaan *outsourcing* ternyata ada yang tidak berbadan hukum, inilah justru akan menimbulkan tidak adanya jaminan kepastian hukum, karena UU No. 13 Tahun 2003 menentukan tanggung jawab pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* atau hubungan kerja beralih dari pekerja dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Sedangkan dalam Kepmenakertrans No. Kep.220/MEN/X/2004, bahwa dalam keadaan demikian tanggungjawab pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* atau hubungan kerja terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan, bukan dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Atas dasar hal tersebut, maka dalam rangka menjamin kepastian hukum sebagai perwujudan prinsip kepastian hukum yang harus dijadikan landasan/acuan dasar dalam setiap materi muatan perundang-undangan di Indonesia yang merupakan kristalisasi dari Pancasila, sesuai dengan Pasal 6 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011, asas preferensi hukum dan teori hukum, maka sudah saatnya untuk mengadakan perbaikan (revisi) terhadap Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004; untuk disesuaikan dengan UU No.13 Tahun 2003.

## **2. Kepastian Hukum dalam Perlindungan Represif Pekerja *Outsourcing***

Hubungan industrial yang damai, harmonis dan dinamis mensyaratkan adanya sebuah sistem yang efisien, fleksibel dan berfungsi

secara baik untuk pencegahan dan penyelesaian secara tertib dari perselisihan industrial. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membentuk sebuah sistem penyelesaian baru di Indonesia. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari perundingan bipartit sebagai langkah pertama, pendekatan di luar pengadilan (mediasi, konsiliasi dan arbitrase) sebagai langkah kedua dan pemeriksaan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai langkah ketiga dan terakhir. Langkah pertama dan kedua disebut penyelesaian perselisihan di luar pengadilan (non-litigasi) merupakan upaya perlindungan hukum represif bagi pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan. Sedangkan langkah ketiga disebut penyelesaian perselisihan di pengadilan (litigasi) merupakan upaya perlindungan hukum represif bagi pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan.

Tantangan utama dari sistem tersebut adalah bagaimana membuat sistem tersebut bekerja seefisien dan seefektif mungkin, sehingga memperoleh kepercayaan para pihak dan masyarakat pada umumnya serta menghasilkan penyelesaian perselisihan yang adil, cepat, biaya ringan dan memiliki kepastian hukum.

Satu alasan utama untuk memberlakukan UU No. 2 Tahun 2004 adalah pengakuan bahwa di dalam era demokratisasi dan globalisasi, perselisihan hubungan industrial telah menjadi makin rumit dan karenanya pendekatan-pendekatan baru diperlukan untuk mempromosikan pencegahan dan penyelesaian dari perselisihan-perselisihan itu. Ini termasuk penggantian dari undang-undang yang sudah usang dan pembentukan institusi-institusi serta mekanisme-mekanisme baru.<sup>91</sup>

Peran dari sistem pengadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebuah bagian penting dari sistem baru tersebut. PHI yang baru pada tingkat Mahkamah Agung (MA) dan Pengadilan Negeri dengan hakim karir duduk bersama dengan hakim ad-hoc yang ditunjuk oleh pengusaha maupun serikat pekerja/serikat buruh memiliki sebuah peran utama untuk memastikan sistem yang baru ini berfungsi secara tepat.

---

<sup>91</sup> Alan Boulton dalam Surya Candra dan Marina Pangaribuan, *Kompilasi Putusan Pengendalian Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007*, (Jakarta: trade Union Right Centre (TRUC), 2008), hlm. V.

Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Dari pengertian ini, maka yang menjadi subyek perselisihan hubungan industrial adalah: pengusaha, gabungan pengusaha, pekerja/buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh. Sedangkan obyek perselisihannya, yaitu: 1) perselisihan hak, 2) perselisihan kepentingan, 3) perselisihan PHK, dan 4) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Sarana yang dipergunakan dalam upaya penyelesaian hubungan industrial termasuk bagi pekerja *outsourcing* untuk mempertahankan atau memperjuangkan hak-hak normatifnya adalah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana ditentukan dalam Pasal 136 jo Pasal 103 UU No.13 Tahun 2003, melalui prosedur yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui mekanisme perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).<sup>92</sup>

Persoalan mendasar yang menjadi pokok bahasan/kajian dalam hal ini adalah apakah upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi pekerja *outsourcing* menjamin adanya kepastian hukum atau mencerminkan prinsip kepastian hukum? Untuk mengkaji persoalan ini akan diketengahkan konsep/teori kepastian hukum dan konsep/teori perlindungan hukum dalam prosedur litigasi, yaitu PHI di Pengadilan Negeri, dan Mahkamah Agung. Dengan menganalisis secara kritis terhadap beberapa putusan PHI dan Mahkamah Agung seperti uraian berikut.

Penyelesaian litigasi merupakan penyelesaian perselisihan yang dilakukan melalui pengadilan. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penyelesaian litigasi dilakukan melalui PHI setelah penyelesaian non litigasi, yaitu mediasi dan konsiliasi para pihak gagal mencapai kesepakatan penyelesaian atau salah satu pihak mengajukan permohonan pembatalan putusan arbitrase kepada

---

<sup>92</sup> Tabrani Abby dan Ariefando Gevani, Op.cit., hlm. 262-263.

MA. Penyelesaian litigasi berdasar UU No. 2 Tahun 2004 jo UU No. 13 Tahun 2003 dilakukan melalui PHI Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung (MA).

Para pihak yang berselisih karena dalam hal ini pekerja *outsourcing* dengan pengusaha setelah gagal mencapai kesepakatan dalam mediasi dan konsiliasi, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada PHI pada pengadilan negeri setempat. Dalam perselisihan hubungan industrial yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, PHI pada pengadilan negeri akan memberi putusan pada tingkat pertama dan terakhir. Artinya, tidak dapat dimintakan kasasi ke MA, hal ini dimaksudkan untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil serta murah. Sedangkan terhadap perselisihan hak dan perselisihan PHK, putusan PHI pada pengadilan negeri dapat dilakukan upaya kasasi dan peninjauan kembali kepada MA. Hal ini dapat dipahami karena perselisihan hak dan perselisihan PHK merupakan persoalan hukum yang kompleks. Untuk itu, landasan pengujiannya selain ketentuan hukum perdata terutama aspek perjanjiannya, juga ketentuan-ketentuan hukum publik yaitu perundang-undangan ketenagakerjaan. Maka dari itu ada kesempatan untuk mengajukan permohonan kasasi bagi para pihak yang tidak puas terhadap putusan PHI pada pengadilan negeri dengan cara kembali memeriksa perselisihan tersebut pada pengadilan yang lebih tinggi, yaitu melalui Majelis Hakim Kasasi.

Putusan kasasi yang telah memunyai kekuatan hukum tetap dapat diajukan permohonan peninjauan kembali (PK), sebagai upaya hukum yang terakhir. Hal ini sudah tentu dalam rangka memberi kesempatan yang terakhir bagi para pihak yang merasa belum puas untuk mencari keadilan yang seadil-adilnya, walaupun pada saat yang bersamaan oleh pihak yang lainnya (pihak lawan) memandang kurang atau tidak ada kepastian hukum.

Untuk lebih jelasnya mengenai kepastian hukum dalam perlindungan hukum pekerja *outsourcing* berkaitan dengan penyelesaian perselisihan melalui pengadilan (litigasi), berikut ini akan diungkapkan beberapa putusan perselisihan hak yang terkait *outsourcing*, untuk memberikan gambaran konsistensi putusan pengadilan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau adanya

inkonsistensi putusan pengadilan yang satu dengan putusan pengadilan yang lainnya yang berdampak adanya ketidakpastian hukum.

Putusan No.170/G/2007/PHI.PN.JKT.PST (PHI Jakarta),<sup>93</sup> majelis hakim mempertimbangkan bahwa Tergugat I (perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh) telah melakukan praktik bisnis sebagai penyedia jasa pekerja/buruh dengan cara bertentangan dengan ketentuan Pasal 66 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 2 Kepmanakertrans No. Kep.101/MEN/VI/2004. Konsekuensinya, sesuai ketentuan Pasal 66 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003, demi hukum status hubungan kerja para penggugat (pekerja *outsourcing*) beralih menjadi hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat II (perusahaan pemberi pekerjaan). Majelis Hakim menyatakan bahwa hubungan kerja Para Penggugat beralih menjadi pekerja Tergugat II dengan masa kerja diperhitungkan sejak masing-masing Penggugat diterima bekerja oleh Tergugat I.

Pada putusan PHI Jakarta No. 171/PHI/G/2007.PN.JKT.PST,<sup>94</sup> majelis hakim menetapkan bahwa demi hukum, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II (perusahaan pemberi pekerjaan) dari PKWT menjadi PKWTT dengan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

1. Aktivitas kerja yang dilakukan operator *head truck* (pekerjaan para penggugat) dengan sangat jelas memperlihatkan pekerjaan yang dilakukannya adalah pekerjaan yang terus-menerus dan tidak terputus-putus. Menurut Pasal 59 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, pekerjaan yang seperti itu disebut sebagai pekerjaan yang bersifat tetap dan tidak boleh dilakukan secara PKWT.
2. Jika memang Tergugat II menyatakan pekerjaan operator *head truck* adalah pekerjaan yang tidak tetap, sehingga dapat dialihkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, maka Tergugat I (perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh), haruslah berupa perusahaan yang berbadan hukum dan memiliki izin operasional dari Depnakertrans. Namun, pada berkas perkara terbukti bahwa Tergugat I belum memiliki izin dari Depnakertrans untuk ber-

---

<sup>93</sup> Alan Boulton dan Surya Tjandra, Op.cit., hlm. 135-136.

<sup>94</sup> Ibid, hlm. 136.

operasi sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Oleh karena status hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat I beralih menjadi hubungan kerja antara Para Tergugat dengan Tergugat II.

Di PHI Serang, Majelis Hakim pada putusan No. 53/G/2006/PHI.SRG<sup>95</sup> mempertimbangkan bahwa Perjanjian Kerja Antara Penggugat dengan Tergugat tidak memunculkan jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh. Hal ini tidak sesuai dengan persyaratan minimal dari isi perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 54 ayat (1) huruf b UU No. 13 Tahun 2003. Selain itu, Perjanjian Kerja Antar Penggugat dengan Tergugat yang dibuat tanggal 25 Juli 2005 dan tanggal 4 Januari 2006, masih menggunakan nama CV. Kartika, padahal sejak tanggal 6 Juni 2005, CV. Kartika telah berubah dan meningkatkan statusnya menjadi PT. Kartika Mitra Sejahtera. Majelis juga mempertimbangkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan merupakan bagian dari suatu proses produksi serta dilakukan selama lebih dari 3 tahun berturut-turut, sehingga hal ini tidak sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan semua pertimbangan tersebut, majelis hakim berpendapat bahwa PKWT antara Tergugat dengan Penggugat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga berdasarkan Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003, demi hukum PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT atau menjadi pekerja buruh tetap Tergugat.

Selain itu, majelis hakim mempertimbangkan bahwa Terugat mempekerjakan Penggugat pada PT. Sankyu Indonesia Internasional. Majelis Hakim menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat di PT. Sankyu Indonesia Internasional adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan merupakan bagian dari proses produksi, dilakukan selama lebih dari 3 tahun berturut-turut, serta tidak dilakukan secara terpisah dengan kegiatan utama, yang mana hal ini bertentangan dengan Pasal 59 dan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 mengharuskan perlindungan yang diterima pekerja harus sama dengan yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan/borongan (PT. Sankyu) atau setidaknya sama dengan undang-undang. Oleh karenanya sesuai Pasal 65 ayat (8) UU No. 13 Tahun

---

<sup>95</sup> Ibid.

2003, demi hukum status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat (perusahaan penerima pemborongan) berlain menjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan PT. Sankyu Indonesia Internasional).

Sayangnya Penggugat tidak menarik PT. Sankyu Indonesia Internasional sebagai Tergugat. Hal ini menyebabkan majelis memutuskan bahwa demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi hubungan kerja berdasarkan PKWTT, sehingga Tergugat harus memberikan surat pengangkatan terhadap 24 pekerja/buruh sebagai pekerja dengan hubungan kerja PKWTT pada Tergugat.

Pada putusan MA yang dapat digunakan sebagai gambaran yang juga menunjukkan konsistensi adalah putusan yang antara lain berkenaan dengan PKWT yang dapat dikatakan sama dengan pekerja *outsourcing* PKWT, yaitu sebagai contoh Putusan MA No. 05K/PHI/2006 dan putusan MA No. 05K/PHI/2006,<sup>96</sup> majelis hakim kasasi dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa pekerja (Termohon Kasasi) selaku Kepala Bagian Personalia tidak tergolong pada jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan seperti yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) huruf a sampai dengan huruf d UU No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian, hukum PKWT berubah menjadi PKWTT. Sedangkan pada putusan MA No. 161 PIH/2007,<sup>97</sup> antara PT Dekor Internasional melawan Tri Anggaro Winardi, majelis hakim kasasi dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa perjanjian kerja antara Trianggaro Winard dengan PT. Dekor Internasional tidak dibuat secara tertulis sesuai ketentuan Pasal 57 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003, maka demi hukum menjadi hubungan kerja PKWTT berdasarkan Pasal 57 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Agak berbeda dengan putusan MA No. 131K/PDT.SUS/2007,<sup>98</sup> majelis hakim kasasi dalam pertimbangan hukumnya menyatakan, PKWT antara Penggugat dengan Tergugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sehingga sah dan mengikat kedua belah pihak. Pertimbangan tersebut membenarkan alasan pengusaha yang menyatakan,

---

<sup>96</sup> Farianto & Darmanto Law Firm, Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 3.

<sup>97</sup> Ibid, hlm. 4.

<sup>98</sup> Ibid, hlm. 3.

pekerjaan pekerja selaku *waitress coffee shop* yang merupakan fasilitas/sarana pendamping dari usaha pokok jasa perhotelan, sehingga tidak bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

Dari paparan putusan PHI dan MA dengan pertimbangan hukumnya masing-masing dapat dikatakan bahwa pada putusan PHI terdapat konsistensi putusan pengadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, ada kepastian hukum dalam penegakan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*. Akan tetapi dalam putusan MA masih terdapat perbedaan persepsi atau penafsiran oleh hakim tentang jenis pekerjaan penunjang yang masih rancu dengan pekerjaan pokok/utama (Putusan MA No. 05/K/PIH/2006 dengan putusan MA No. 131K/PDT/SUS/2007, dalam hal ini terdapat inkonsistensi putusan MA, sehingga dapat dikatakan tidak memberikan kepastian hukum bagi pekerja *outsourcing*.

Putusan pengadilan tersebut di atas menunjukkan bahwa persoalan pekerja *outsourcing* adalah berkenaan dengan status hubungan kerja yang PKWT oleh pengusaha dilanggar persyaratannya seperti terlihat pada putusan di dalam putusan lain mengenai: bentuk perjanjian, waktu perjanjian, syarat jenis pekerjaan (pokok atau penunjang), hak normatif pekerja, bentuk perusahaan *outsourcing* tidak badan hukum. Hal tersebut membawa konsekuensi demi hukum status pekerja PKWT dapat menjadi PKWTT pada perusahaan *outsourcing* bersangkutan atau beralih menjadi PKWTT pada perusahaan pemberi pekerjaan. Oleh karena itu dapat dikatakan terdapat ketidakcermatan dalam pembuatan perjanjian kerja PKWT sesuai Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003, atau terdapat kondisi yang memanfaatkan keadaan perundang-undangan yang menimbulkan multitafsir karena kurang jelas atau kurang dimengerti, untuk mendapat keuntungan yang lebih besar oleh pengusaha yang memiliki posisi lebih kuat dari pada pekerja/buruh yang masih bergantung atau berposisi lebih lemah, sehingga harus menerima perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang dikehendaki pengusaha.

Ditinjau dari teori/konsep kepastian hukum dalam kaitan dengan penegakan hukum yang dikemukakan Soedikno Mertokusumo,<sup>99</sup>

---

<sup>99</sup> Soedikno Mertokusumo, Op.cit., hlm. 145.



bahwa kepastian hukum merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum. Kepastian hukum diartikan sebagai perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.

Teori/konsep kepastian hukum yang dikemukakan Soedikno Mertokusumo tersebut di atas dikaitkan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan (litigasi), dapat dikatakan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* dalam melakukan upaya hukum membela dan memperjuangkan hak-hak normatifnya melalui jalur pengadilan yang dilanggar atau diperlakukan sewenang-wenang oleh pengusaha, nampak oleh pengadilan, baik PIH pada pengadilan negeri maupun pada tingkat MA bahwa harapannya akan terpenuhi terutama perubahan status menjadi PKWTT atau pekerja tetap. Tentu hal ini bergantung pada proses pembuktian dan penafsiran hakim yang secara kasuistis dapat terjadi perbedaan persepsi. Karena hakim memiliki kebebasan menurut keyakinan hukumnya untuk memutus perkara/perselisihan dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan dalam masyarakat, sehingga kadang-kadang kepastian hukum kembali dikorbankan.

Ditinjau dari teori perlindungan hukum, yang dikemukakan Philipus M. Hadjon,<sup>100</sup> bahwa dalam konsep perlindungan hukum pada dasarnya memberi perlindungan kepada pihak yang posisinya lebih lemah dari kesewenang-wenangan pihak lain yang posisinya lebih kuat. Perlindungan hukum itu bisa dilakukan secara preventif dan represif. Preventif, melalui pengaturan di dalam perundang-undangan, represif melalui pengadilan dalam putusan-putusan hakimnya. Oleh karena itu berkenaan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan (litigasi) dengan melihat putusan-putusan PHI tersebut di atas dapat dihubungkan dengan teori/konsep perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum represif. Dari beberapa putusan PHI pada pengadilan negeri maupun pada putusan MA di atas, nampaknya pekerja *outsourcing* dengan status PKWT, kedudukan hukumnya dalam hubungan kerja sangat lemah. Hal ini terlihat dari semua putusan itu berawal dari perjanjian kerja PKWT yang tidak memenuhi ketentuan perundang-

---

<sup>100</sup> Philipus M. Hadjon, Op.cit., hlm.2.

undangan yang berlaku seperti bentuk tidak tertulis, jenis pekerjaan yang bersifat tetap, hak-hak normatif di bawah ketentuan perundang-undangan, badan hukum perusahaan tidak terpenuhi, jangka waktu melebihi 3 tahun berturut-turut. Hal ini berarti dalam membuat perjanjian kerja posisi pekerja sangat lemah, sehingga harus menerima persyaratan perjanjian kerja dari pihak pengusaha yang memiliki posisi lebih kuat dalam hubungan kerja. Karena itu sesuai dengan perlindungan hukum represif hak-hak pekerja *outsourcing* harus dilindungi dengan putusan hakim yang menyatakan demi hukum status hubungan kerja berubah menjadi PKWTT atau beralih menjadi tanggungjawab perusahaan pemberi pekerjaan dengan status PKWTT. Hal ini tentu dimaksud dalam rangka adanya kepastian hukum, tanpa mengabaikan keadilan.

# *Daftar Pustaka*

## **Buku**

- Abby, Tabrani & Gevani, Ariefanto, "Hukum Perburuhan", dalam *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*, Penyunting/Editor Agustinus Edy Kristianto dan A. Patri M. Zen, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2009.
- Al Marsudi, Subandi, *Pancasila dan UUD'45 dalam Paradigma Reformasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Ali, Chidir, *Badan Hukum*, Bandung: PT. Alumni, 2005.
- Amiruddin dan Asikin, Zainal, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Arief Sidharta, Bernard, *Refleksi tentang Struktur Ilmu Hukum Sebuah Penelitian tentang Fondasi Kefilsafatan dan Sifat Keilmuan Ilmu Hukum sebagai Landasan Pengembangan Ilmu Hukum Nasional Indonesia*, Bandung: Mandar Maju, 1999.
- Arinanto, Satya, *Hak Asasi Manusia dalam Transisi Politik di Indonesia*, Jakarta: Pusat Studi Hukum Tata Negara FH UI, 2003.
- Ashshofa, Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Asshiddiqie, Jimly, *Hukum Tata Negara dan Pilar-pilar Demokrasi*, Jakarta: Konstitusi Press, 2005.
- \_\_\_\_\_, *Komentar Atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Asyhadie, Zaeni, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008.

- \_\_\_\_\_, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Ata Ujan, Andre, *Keadilan dan Demokrasi (Telaah Filsafat Politik John Rawls)*, Yogyakarta: Kanisus, 1999.
- Atmadja, IDewa Gede, *Hukum Konstitusi Problematika Konstitusi Indonesia Sesudah Perubahan UUD 1945*, Malang: Setara Press, 2010.
- Azhary, *Negara Hukum Indonesia Analisis Yuridis Normatif tentang Unsur-unsurnya*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 1945.
- Babbie, Eard, *The Basics of Social Research*, Amerika: Wadsworth Publishing Company, 1999.
- Boulton, Alan dalam Surya Candra dan Marina Pangaribuan, *Kompilasi Putusan Pengendalian Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007*, Jakarta: trade Union Right Centre (TRUC), 2008.
- Budiono, Herlien, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian di Indonesia Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-asas Wigati Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2006.
- Burdiardjo, Mariam, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, Jakarta: PT. Gramedia, 1983.
- Burton Simatupang, Richard, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Bruggink, J.J.H. *Refleksi tentang Hukum Pengertian-pengertian Dasar dalam Teori Hukum*, Terjemahan Arief Sidharta, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996.
- Daliyo, et.al., J.B. *Pengantar Ilmu Hukum*, Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia, 1989.
- Damanik, Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai Penuntun untuk Merencanakan, Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta: DSS Publishing, 2006.
- \_\_\_\_\_, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta: DDS Publishing, 2006.
- Daud Ali, Mohammad, *Asas-asas Hukum Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994.
- Daud Busroh, Abu dan Abubakar Busroh, H., *Asas-asas Hukum Tata Negara*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983.

- Djumadi, *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- \_\_\_\_\_, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Djumialdji, Fx., *Perjanjian Pemborongan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995.
- Effendi, Masyhur, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM)*, Bogor: Ghalia, 1992.
- Eka Rini, Dedes dan Kusumawati, Susi, *dapatkan Untung Uang PHK*, Jakarta: PPM Manajemen, 2008.
- Eko Indrajit, Richardus dan Djokopranoto, Richardus, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003.
- El-Muhtaj, Majda, *Dimensi-dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Faisal Salam, Moch, *Penyeelsaian Perselisihan Perburuahan Industrial di Indonesia*, Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Fajar, A. Mukthie, *Tipe Negara Hukum*, Malang: Bayu Media Publishing, 2005.
- Farianto & Law Firm, Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Farida Indarti P., Maria, *Ilmu Perundang-Undangan Proses dan Teknik Pembentukannya*, Yogyakarta: Kanisius, 2007.
- Friedmann, W., *Legal Theory*, Londong: Steven & Sons Limited, 1960.
- Garuer, Bryant A., Editor in Chief, *Black's Low Dictionary*, Steven edition, St. Paul, Minn, 1999.
- Ghofur Anshari, Abdul, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Hadjon, Philipus M. & Sri Djatmiati, Tatiek, *Argumentasi Hukum*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.
- \_\_\_\_\_, *Argumentasi Hukum*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Percetakan M2 Print, Edisi Khusus, 2007.

- Hamidi, Jazim, *Hermeneutika Hukum Teori Penemuan Hukum Baru dengan Interpretasi Teks*, Yogyakarta: UII Press, 2005.
- Hatta, Mohammad, *Lahirnya Pancasila*, (Bung Karno Mengemban Dasar-dasar Negara), Yogyakarta: Oesaha Penerbitan Goentoer, 1949.
- Huibers, Theo, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1982.
- \_\_\_\_\_, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Kanisius, 1995.
- \_\_\_\_\_, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Kanisius, 1990.
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- \_\_\_\_\_, *Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2007.
- Ibrahim R, *Pernak-pernik Yuridis dalam Nalar Hukum*, Denpasar: UPT Universitas Udayana, 2006.
- Ibrahim, Johannes, *Hukum Organisasi Perusahaan Pola Kemitraan dan Badan Hukum*, Bandung: PT Refika Aditama, 2006.
- Ibrahim, Johnny, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayu Media Publising, 2006.
- Jehani, Libertus, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Praminta Offset, 2008.
- Johan Nasution, Bahder, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Bandung: Mandar Maju, 2004.
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2008.
- Jumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Kadir Muhammad, Abdul, *Hukum Perikatan*, Bandung: Alumni, 1982.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006.
- Kelsen, Hans, *General Theory of Law and States*, terjemahan Bahasa Inggris oleh Andres Wedberg, New York: Russell, 1961.
- \_\_\_\_\_, *Teori Hukum Murni*, alih bahasa Soemardi, Bandung: Rini Press, 1995.
- Khakim, Abdul, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.

- \_\_\_\_\_, *Aspek Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial*, Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2010.
- \_\_\_\_\_, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.
- Koko Kosidin, H., *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju, 1959.
- Kusumaatmadja, Mochtar, *Konsep-konsep Hukum dalam Pembangunan*, Bandung: PT. Alumni, 2006.
- Mahfud MD, Moh, *Demokrasi dan Konstitusi di Indonesia Studi tentang Interaksi Politik dan Kehidupan Ketatanegaraan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- \_\_\_\_\_, *Perdebatan Hukum Tata Negara*, Jakarta: PL3ES, 2007.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Manulang, Sendjun H., *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Manullang, E. Fernando M., *Menggapai Hukum Berkeadilan Tinjauan Hukum Kodrat dan Antinomi Nilai*, Jakarta: PT Kompas Media Nusantara, 2007.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum Sebuah Pengantar*, Yogyakarta: Penerbit Liberty, 1999.
- Meru, Ahmadi, *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Mu'ad, Farid, *Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*, Jakarta: Ind-Hill-Co, 2006.
- Muhamad Marzuki, Peter, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.
- \_\_\_\_\_, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- Muharam, Hidayat, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.

- Muladi, *Hak Asasi Manusia, Hakekat, Konsep, dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2009.
- Muliono, Anton M., dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2008.
- Mustafa, Bachsan, *Sistem Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2001.
- Noor Syam, Mohammad, *Penjabaran Filsafat Pancasila dalam Filsafat Hukum*, (sebagai Landasan Pembinaan Sistem Hukum Nasional), Malang: Laboratorium IKIP Malang, 1998.
- Notohamidjojo, O., *Masalah: Keadilan*, Semarang: Tirta Amerta, 1971.
- Notonogoro, *Pancasila Secara Ilmiah Populer*, Jakarta: Pantjuran Tujuh, 1975.
- Nurachmad, Moch, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Jakarta: Visimedia, 2009.
- \_\_\_\_\_, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Jakarta: Visimedia, 2007.
- \_\_\_\_\_, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon dan Dana Pensiun*, Yogyakarta: Visimedia, 2009.
- Pakpahan, Mochtar dan Damaihati Pakpahan, Ruth, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003*, Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera, 2010.
- Paton, G.W., *A Text-Book of Jurisprudence (2th edition)*, Oxford: at the Darendon Press, 1951.
- Patrik, Purwahid, *Dasar-dasar Hukum Perikatan*, Bandung: Mandar Maju, 1994.
- Penggabean, H.P., *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Jala Permata, 2007.
- Pitoyo, Whimbo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Visimedia, 2010.
- Pradjasto, Tuton dan Purba, Yasmin, “Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi” dalam Muladi (editor), *Hak asasi Manusia Hakekat Konsep dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2009.



- Priambada, Komang & Eka Maharta, Agus, *Outsourcing versus Serikat Pekerja?* Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008.
- Rachmad Budiono, Abdul, *Hukum Perburuahan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Perburuahan*, Jakarta: PT. Indeks, 2009.
- Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006.
- Rai Widjaya, I.G., *Hukum Perusahaan*, Bekasi: Kesaint Blanc.
- Ratnadi, Takdir, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Rawls, John, *A Theory of Justice*, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press of Combridge, 1971.
- Ridley, John, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta: Erlangga, edisi ketiga, 2006.
- Rozali, Abdullah, *Perkembangan HAM dan Keberadaan Peradilan HAM di Indonesia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Safa'at, Rachmad, *Gerakan Buruh dan Pemulihan Hak Dasarnya*, Malang: In-TRANS-Publishing, 2008.
- Saleh, Roeslan, *Pembinaan Cita Hukum dan Penerapan Asas-asas Hukum Nasional*, Majalah Hukum Nasional, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman, Nomor 1, Tahun 1995.
- Saputra G., Karta dan Indraningsih, Rience, *Pokok-pokok Hukum Perburuahan*, Bandung: Armico, 1982.
- Sekretariat Jenderal MPRRI, *Panduan dalam Memasyarakatkan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Latar Belakang, Proses dan Hasil Perubahan UUD Negara RI Tahun 1945*, Jakarta: 2003.
- Setia Tunggal, Hadi, *Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan 2009*, Jakarta: Harvarindo, 2009.
- Setiawan, R., *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Bandung: Percetakan Ekonomi, 1979.
- Simanjuntak, Payaman J., *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009.

- \_\_\_\_\_, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: FE UI, 1985.
- Sisworo, Kusumo dalam Soejoedi, *Pancasila Sebagai Sumber Tertib Hukum di Indonesia*, Yogyakarta: Litera Offset, 1999.
- Sjahputra Tunggal, Imam, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: HARVARINDO, 2009.
- Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Jakarta: Yustisia, 2009.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Buku Kita, 2008.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, Cet. 2008.
- Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bagian Perdana Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968.
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1999.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, Cetakan Ke II, 1977.
- \_\_\_\_\_, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Intermasa, 2003.
- Subekti dan Citro Sudibyo, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Bandung: Alumni, 1982.
- Suhardi, Gunarto, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Outsourcing*, Yogyakarta: ANDIOffset, 2006.
- Sulastono, *Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebuah Introduksi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Sumaryono, E., *Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*, Yogyakarta: Kanisius, 2002.
- \_\_\_\_\_, *Etika Profesi Hukum*, Yogyakarta: Kanisius, 1995.
- Supandi, Eddi, *Beberapa Hal dan Catatan Berupa Tanyajawab Hukum Bisnis*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2003.

- Suparmono, Supomo, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*, Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009.
- Supramono, Gatot, *Hukum Perseroan Terbatas*, Jakarta: Djambatan, 2009.
- Surakhmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar-dasar Metode & Teknik*, (Bandung: Tarsito, 1973).
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Sutiyoso, Bambang, *Reformasi Keadilan dan Penegakan Hukum di Indonesia*, Yogyakarta: UII Press, 2010.
- Suwondo, Chandra, *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*, Jakarta: Praminta Offset, 2008.
- Syamsuddin, Syanfii, *Perjanjian-perjanjian dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2003.
- Syamsudin, M., *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Syaukani, Iman dan Thohari, A. Ahsin, *Dasar-dasar Politik Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Thalib, Dahlan, *Teori Hukum dan Konstitusi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- The Liang Gie, *Teori-teori Keadilan*, Yogyakarta: Super Sukses, 1982.
- Tim Hukum Praktis, *Hak dan Kewajiban Karyawan*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010.
- Tjandra, Surya dan Pangaribuan, Marina, *Kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007*, Jakarta: Penerbit TURC, 2008.
- Tumpa, Harifin A., *Peluang dan Tantangan Eksistensi Pengadilan HAM di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Utrecht, U. dan Saleh J Jindang, Moh., *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, Jakarta: Iktiar Baru dan Sinar Harapan, 1989.
- Waluyo, Bambang, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafindo, 2008.
- Van Apeldoorn, L.J., *Pengantar Ilmu Hukum*, Terjemahan Oetarid Sadino, Jakarta: Pradnya Paramita, 2009.

- Van Kan, L.J. dan Beekhuis, J.H., *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.
- Veitzal Rivai, H. & Jaurani Sagala, Ella, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Velasquez, Manuel G., *Etika Bisnis Konsep dan Kasus (Alih Bahasa Ana Purwaningsih)*, Yogyakarta: Andi, 2005.
- Widagdo Kusumo, Bambang S., *Dinamika Hak Mogok dalam Reformasi Hubungan Industrial di Indonesia*, Sidoarjo: Laras, 2007.
- \_\_\_\_\_, *Mengurai Benang Kusut Hukum Perburuhan dan Himpunan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Sidoarjo: CV. Anandia, 2006.
- Widjaja Tunggal, Amin, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Jakarta: HARVINDO, 2008.
- Widodo, Hartono & Julianoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1992.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Yasar, Iftida, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Yudha Hernoko, Agus, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Yogyakarta: Laksbang Mediatama, 2008.
- Zainal Asikini, H., dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Zamani, Oktav P., *Sukses Karyawan Kontrak*, Jakarta: PPM Manajemen, 2008.
- Zoelfirman, *Kebebasan Berkontrak Versus Hak Asasi Manusia: Analisis Yuridis Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*, Medan: UISU Press, 2003.

### **Hasil Penelitian**

- Adi Adnyana, Ida Bagus Putu Kumara, "Penjabaran Nilai-nilai Pancasila Dalam Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan", *Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, Malang, 2010.

- Budiono, Abdul Rahmad., "Perlindungan Hukum Untuk Pekerja Anak", *Disertasi* Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya, 2007.
- Firdauzy, Dian Ryana, "Pelaksanaan Perjanjian *Outsourcing* Pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Brunch Office Denpasar", (*Skripsi*) Fakultas Hukum Universitas Warmadewa Denpasar, 2009.
- Hatta, Mohammad, "Pengertian Pancasila", (Pidato Lahirnya Pancasila, tanggal 1 Juni 1977 di Gedung Kebangkitan Nasional – Jakarta), Jakarta: Idayu Press, 1977.
- Rachmat, Suliati, "Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta Studi Kasus Tentang Wanita Pekerja Harian di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta". Jakarta: Disertasi Program Pascasarjana Universitas Indonesia, 1996.
- Sudarma Sumadi, Putu, "Penganturan Hukum Persaingan Usaha di Indonesia", Ringkasan *Disertasi* Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya, 1999.
- Suryaagust, Satyagraha, "Perlindungan Hukum Pekerja Pada Perusahaan Pemborong Pekerjaan". Surabaya: Disertasi, Program Studi Doktor Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas 17 Agustus 1945, 2009.
- Wirawan, Tjuk, "Pengaruh Pelaksanaan Hak Normatif Sosial Ekonomi Buruh Inkontreto terhadap Kesejahteraan Buruh di Perkebunan Kopi Swasta Jawa Timur", *Disertasi* Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya, 1989.

### **Majalah/Jurnal, Koran dan Internet**

- Asmirawati, Nova, "Pekerja *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Legislasi Indonesia, Terakreditasi* (Jakarta: Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Vol. 8 No. 3 September 2011).
- Mahendra, Oka, "Proses Pemantapan Cita Hukum dan Penerapan Asas-asas Hukum Nasional Masa Kini dan di Masa Yang Akan Datang", *Majalah Hukum Nasional* Jakarta: Badan Pembinaan

Hukum Nasional Departemen Kehakiman, Nomor 1, Tahun 1995.

Putu Kumara Adi Adnyana, Ida Bagus, "Hubungan Antara Nilai, Asas Hukum dan Norma Hukum dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan", *Majalah Ilmu Hukum Kertha Wicaksana*, Terakreditasi (Denpasar; Fakultas Hukum Universitas Warmadewa, No. 1, Vol. 17, Januari 2011).

Saleh, Roeslan, "Pembinaan Cita Hukum dan Penerapan Asas-asas Hukum Nasional", (*Majalah Hukum Nasional*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman, Nomor 1, Tahun 1995).

Uwiyono, Aloysius, "Ketidakpastian Hukum Pengaturan *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Terakreditasi, (Jakarta: Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Vol. 8 No. 3 September 2011).

Indrayana, Denny, "Tantangan Hukum Kita", (*Kompas*, 30 Oktober 2008).

Iskandar, Muhaimin, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bali Post, Selasa 25 April 2010.

Sudarsa, I Wayan, "Outsourcing Merugikan Pekerja", (Denpasar: Tokoh, 17-23 Oktober 2010).

[www.hukumonline.com/detail.20oktober2008](http://www.hukumonline.com/detail.20oktober2008)

### **Perundang-Undangan**

Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Dari Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama.

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14).

Undang-Undang No. 19 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131).

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 70).
- Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150).
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perseelisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6).
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106).
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Perubahan Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981, tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8)
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial.
- Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 tentang Pembahasan Keempat atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Program Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Departemen Tenaga Kerja RI Direktorat Jenderal Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial, Syarat-syarat Kerja, PTKA dan Perlindungan Tenaga Kerja, CV. Karya Puri Utomo, Jakarta, 2002.
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, CV. Karya Puri Utomo, Jakarta, 2004.

- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Jamsostek, PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero), Jakarta, 2002.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/V/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor 117/M.MBU/201 tentang Implementasi Good Governance Corporate Pada Badan Usaha Milik Negara.
- Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 Mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan struktur dan Skala Upah.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- Surat Edaran Menaker Nomor SE-08/MEN/1990 tentang Tanggungjawab Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan Terhadap Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja Perusahaan Pemborong.
- Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : B. 31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.



## *Tentang Penulis*

**Dr. I Nyoman Putu Budiarta**, S.H., M.H. lahir di Tianyar Tahun 1959. Beliau adalah anak dari I Nyoman Budi (alm) dan Ni Luh Songkrokan; suami dari Ni Made Maniasri; dan ayah dari Putu Adi Prasetya Budiarta, Kade Mugi Adiguna Budiarta, Nyoman Gede Divadana Budiarta, dan Ketut Ayu Divarupayanti Budiarta. Riwayat pendidikan Beliau antara lain, adalah Sekolah Dasar Negeri 3 Tianyar Kubu Karangasem Tahun 1973, Sekolah Menengah Pertama Dwijati Kubu di Tianyar Tahun 1976, Sekolah Menengah Persiapan Pembangunan (SMPP) Negeri Singaraja Tahun 1980. Beliau menyelesaikan Sarjana Hukum (SH) di Fakultas Hukum Universitas Udayana Denpasar Tahun 1985, Magister Hukum (MH) pada Program Pascasarjana Universitas Arilangga Surabaya Tahun 2000.

Riwayat pekerjaan Beliau berawal dari menjadi dosen Yayasan Kesejahteraan Korpri Provinsi Bali pada Fakultas Hukum Universitas Warmadewa Tahun 1985, kemudian pada tahun 1992 diangkat menjadi dosen Kopertis Wilayah III yang diperkerjakan pada Fakultas Hukum Universitas Warmadewa Denpasar sampai sekarang. Beliau pernah dipercaya sebagai Ketua Jurusan Hukum Internasional Tahun 198-1987, Pembantu Dekan III (Bidang Kemahasiswaan) Tahun 1987-1989, Pembantu Dekan I (Bidang Akademik) Tahun 1989-1991, sebagai Wakil Dekan (Pelaksana Tugas Dekan sehari-hari) Tahun 1991-1997 (dua periode), kembali sebagai Pembantu Dekan I Tahun 1997-1999. Selain itu Beliau juga dipercaya sebagai Pembantu Rektor III (Bidang Kemahasiswaan) selama periode 2001-2003 dan periode tahun 2003-2007. Dalam kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi, Beliau pernah

mengikuti/melakukan kegiatan seperti antara lain: Penataran Materi Kuliah Hukum Perdata dan Hukum Dagang di Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada 1989, Penataran Metode Penelitian Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya Tahun 1997, sebagai Pemakalah Seminar Hasil Penelitian Dosen se-Indonesia di Cisarua Bogor mewakili Kopertis Wilayah VIII Tahun 1991, sebagai Dewan Redaksi dan Mitra Bestari Majalah Kertha Wicaksana dari Tahun 1991-sekarang. sebagai Dosen Teladan Kopertis Wilayah VIII Tahun 1992, sebagai Pemakalah dalam Seminar Nasional Peranan GATT/WTO Dalam Investasi dan Perdagangan Indonesia yang diselenggarakan Fakultas Hukum Universitas Warmadewa di Inna Bali Hotel Tahun 1998, sebagai Penceramah Tingkat Kopertis Wilayah VIII “Strategi Pengembangan Kegiatan Kemahasiswaan” di Kupang Tahun 2004, Penceramah “Peningkatan Penalaran Kemahasiswaan” di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar Tahun 2005, sebagai Tim Pembina Desa Sadar Hukum bekerja sama dengan Pemerintah Kabupaten Bandung Tahun 1996-2006, sebagai Peserta Seminar Internasional “*On Invironmental Law Developmnt and Reform in Asian Contress, Canada, and Australian a Comparative Perspective 2008*”; pemakalah seminar international “Mediasi dalam Sistem Peradilan Indonesia-Jepang” yang diselenggarakan Fakultas Hukum Universitas Warmadewa bekerjasama dengan Mahkamah Agung RI di Denpasar Tahun 2010, melakukan penelitian antara lain “*Franchise sebagai Instrumen Hukum Alih Teknologi dalam Kegiatan Bisnis*” Tahun 2011, menulis Diktat Hukum Dagang Tahun 2011.

Berkaitan dengan karya ilmiah, beberapa karya ilmiah Beliau telah dipublikasikan oleh Majalah terakreditasi Kertha Wicaksana Fakultas Hukum Universitas Warmadewa.

